© THE QUEEN'S PRINTER FOR ONTARIO
2000

REPRODUCED WITH PERMISSION

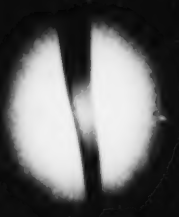
L'IMPRIMEUR DE LA REINE POUR L'ONTARIO

REPRODUIT AVEC PERMISSION

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

PROTECTING OUR STUDENTS



EXECUTIVE SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

A review

to identify & prevent

sexual misconduct

in Ontario schools

The Honourable
Sydney L. Robins

2000

PROTECTING OUR STUDENTS

A Review
to Identify & Prevent Sexual Misconduct in Ontario Schools

EXECUTIVE SUMMARY and RECOMMENDATIONS

The Honourable

Sydney L. Robins

2000

Published by
Ontario Ministry of the Attorney General

Printed by Milner Graphics for
© Queen's Printer for Ontario 2000
Cover Design: Hardtack Communications

ISBN: 0-7778-9348-7

This Report is maintained as a public record by any institution which receives it.

Copies of this and other Ontario Government publications are available from Publications Ontario at 880 Bay Street, Toronto. Out-of-town customers may write to Publications Ontario, 50 Grosvenor Street, Toronto, M7A 1N8. Telephone (416) 326-5300 or toll-free in Ontario 1-800-668-9938. Fax (416) 326-5317. Internet: www.publications.gov.on.ca. The hearing impaired may call toll-free in Ontario 1-800-268-7095. Mastercard and Visa are accepted. Cheques and money orders should be made payable to the Minister of Finance. Prepayment is required.

TABLE OF CONTENTS

Executive Summary 1

Chapter I: The Nature and Scope of the Review 1
Chapter II: The DeLuca Affair 7
Chapter III: Extent and Nature of Teacher-Student Sexual Misconduct 13
Chapter IV: The Law 15
Chapter V: Avoiding False Accusations 27
Chapter VI: Policies and Protocols 29

Conclusion 41

Recommendations 45

100-04633/

EXECUTIVE SUMMARY

Chapter I: The Nature and Scope of the Review

Background

On April 9, 1996, Kenneth DeLuca pleaded guilty to 14 sexual offences, involving 13 victims. The crimes took place from 1972 to 1993. Each was committed while DeLuca was a teacher with the former Sault Ste. Marie Roman Catholic Separate School Board. All of his victims were females; all but one were students. Their ages ranged from 10 to 18.

DeLuca's crimes represent the ultimate breach of the trust reposed in a teacher. He was every parent's nightmare—a teacher who sexually preys on students. His conduct severely damaged his victims' physical and emotional well-being and, in some cases, has had a devastating impact on their lives.

As early as 1973 and at numerous times thereafter, complaints were made about DeLuca's sexually abusive conduct to principals, other teachers and school board officials. Though the complaints were well-founded, they were not acted upon. The crimes continued unabated for over 20 years. Indeed, DeLuca easily moved from school to school, leaving behind emotionally wounded victims, with a fresh opportunity to victimize others.

When DeLuca's crimes were belatedly exposed through the criminal process, it became clear that the educational system had failed his victims. The community was understandably shocked and wanted to know what went so terribly wrong and why. How could this abuse have gone unchecked for 20 years? What protocols or procedures existed to protect children from such abuse? What can be done to ensure that this will not happen again?

These questions raise issues of great importance and require serious attention. After all, children are our most precious asset. Schools are intended to be healthy and nurturing environments within which children can safely learn and grow. When a school environment is poisoned by sexual crimes or harassment, it is of fundamental concern to us all.

The vast majority of teachers are unquestionably highly dedicated and caring professionals who seek to ensure a safe learning environment for their students. They are no doubt appalled by conduct such as DeLuca's, and are understandably concerned that such conduct may unfairly reflect upon them and their profession. Some are also concerned that a heightened sensitivity to sexual abuse may inhibit an appropriate nurturing relationship between teacher and student and deprive children of the warmth and compassion of those who educate them. Most are concerned about false allegations of sexual abuse and the terrible damage that can result when such accusations are made against a teacher. One must remain mindful of these concerns.

However, DeLuca's case is not unique. There are abusive teachers who, like DeLuca, are "opportunistic" sexual predators motivated by power, control and sexual gratification. Some are pedophiles who prefer to have sex with children and have chosen to work in schools so they can better access their targets. Others have "romantic/bad judgment" relationships with students, believing that their conduct is either harmless or is acceptable because the students are said to be doing what they want to do. Still others engage in sexual harassment or insensitive and inappropriate, though not necessarily criminal, conduct. The unhappy reality is that cases of sexual misconduct are more prevalent than the public and the teaching profession may believe.

While reliable statistics are hard to come by, the law reports, disciplinary cases, arbitration cases and media accounts indicate a significant number of cases in which Ontario teachers, and teachers elsewhere, have engaged in sexual misconduct against students. Moreover, it can be safely assumed that many, perhaps most, incidents of sexual misconduct remain hidden and unreported. Some studies suggest that a sizable percentage of students find sexual harassment by teachers within their school environment to be a problem. In short, it would appear that the reported cases of sexual misconduct represent only the tip of the iceberg.

Nor can the response to DeLuca's victims be regarded as unique. Reluctance on the part of teachers to report suspected sexual misconduct by a colleague, intimidation of victims and their parents to prevent or discourage disclosure, failure to act upon disclosures of misconduct, the inadequacy of records documenting complaints made, the transfer of a suspected perpetrator from school to school, the absence of screening procedures on the hiring of new teachers have all been seen, to varying degrees, in both the DeLuca case

and in numerous other cases and in the literature documenting sexual misconduct in schools.

Of course, the physical and emotional impact of sexual abuse on DeLuca's victims is far from unique. Tragically, it is to be expected.

The DeLuca case provides an important framework for an evaluation of how suspected and proven sexual misconduct by teachers upon students is addressed and how it can be prevented or better identified and dealt with in the future. Though, since DeLuca, important changes have been made, they do not completely address these issues and, in any event, practices widely vary from jurisdiction to jurisdiction within Ontario. As the Report simply states: "the problem remains".

The Report examines the issues raised by the DeLuca case and the lessons to be learned from it. Recommendations for change are designed in the hope that they will facilitate the identification and prevention of sexual misconduct within the Ontario school system, and thus better protect our students.

The Mandate

By Order in Council dated May 5, 1999, the Honourable Sydney L. Robins, a former judge of the Court of Appeal for Ontario, was appointed to conduct a review into and report on the following matter:

> The incidents involving Kenneth DeLuca which gave rise to charges and the prosecution and guilty pleas of Mr. DeLuca with respect to the sexual assault of female students enrolled in the former Sault Ste. Marie Roman Catholic Separate School Board from the late 1970s to the early 1990s to the extent appropriate to make recommendations regarding protocols, policies and procedures to effectively identify and prevent sexual assault, harassment or violence.

The Order in Council permitted the Chair to request any person to provide information or records, meet with any person and rely on any transcripts or record of legal proceedings relating to any criminal, civil or administrative proceedings respecting DeLuca. The Order in Council authorized a *review*, not a *public inquiry*. During a review, witnesses cannot

be compelled to testify under oath. Interested parties have no opportunity to test the accuracy or veracity of other parties. Given these and other limitations, neither findings of credibility nor disputed findings of misconduct could fairly be made. Indeed, the Chair was precluded, as is also the case in a public inquiry, from finding civil or criminal responsibility of any person or organization or making recommendations regarding such responsibility.

However, the voluminous documentary record fully enabled the Chair to identify what went wrong in the DeLuca case and to make recommendations as to how similar events might be prevented in the future. For example, a realistic appraisal of the undisputed evidence available to the review made clear that the response of the School Board and its employees to complaints or disclosures made by the victims was completely inadequate and, indeed, harmful. It involved, at times, stereotypical notions of what could be expected from a truthful victim, a minimizing of the seriousness of DeLuca's misconduct, a lack of objectivity and a self-serving approach to these complaints, a failure to properly investigate or document these complaints and a complete absence of appropriate policies, protocols and procedures to identify and investigate suspected abuse and prevent its continuation.

The public has had very limited information on what transpired during the DeLuca affair. Criminal and civil proceedings were resolved or settled without the necessity of trials. This lack of information doubtless contributed to the community of Sault Ste. Marie's understandable outrage and its continuing concern for the safety and well-being of its children. The factual component of the Report is designed not only to provide a basis for the systemic recommendations which follow, but also to inform the community of what happened here and facilitate the healing process.

The Report contains 101 recommendations for change. They specifically address *teacher-student sexual misconduct* in the *elementary* and *secondary* schools. However, it is hoped that the recommendations will be received, as they were intended — as part of a larger strategy, directed at contributing to a healthier school environment generally. It is important to remember that policies and protocols designed to identify and prevent sexual misconduct by educators may, and indeed, should be established within larger initiatives designed to create a school environment free from violence, abuse, harassment and discrimination. These initiatives could address student-to-student or student-to-teacher activities as well as a wide range of conduct,

including physical abuse or harassment unrelated to sexual misconduct. It is hoped that the policies and protocols recommended in this Report can be integrated with analogous policies.

Definitions of Sexual Misconduct, Abuse and Harassment

Throughout the Report, the terms "sexual abuse" and "sexual harassment" are discussed. These terms admit of some confusion. "Sexual abuse" is generally understood by many to describe conduct that involves physical contact between the abuser and victim which is criminal and which involves a significant age differential between the parties. (DeLuca's criminal activity is appropriately so described.) "Sexual harassment" is often used to describe non-criminal but offensive conduct, including comments about a student's physical characteristics, suggestive or offensive remarks, propositions of physical intimacy and other behaviour which is unwelcome and sexual in nature. The Report introduces the term "sexual misconduct" to address the full range of activities by teachers which should be proscribed and to avoid labels which are too easily misunderstood. Generally, it constitutes *offensive conduct of a sexual nature which may affect the personal integrity or security of any student or the school environment*. Chapters IV and VI of the Report contain a more precise delineation of the boundaries set by this definition.

Survivors of DeLuca's Abuse

The Report reflects the input, including the insight and helpful suggestions, of a number of the survivors of DeLuca's abuse with whom the review met. These women, who demonstrated great courage in the affirmative steps they took to overcome their ordeals, are "survivors" in the fullest and most positive sense of that word.

In order to protect the privacy of these survivors, and to avoid their re-victimization, the Report refers to them by initials unrelated to their actual names.

The Process

The review sought the views of as many different stakeholders as possible. A toll free line was set up and an advertisement was placed in local Sault Ste. Marie newspapers inviting interested parties to file submissions,

propose recommendations and provide information relevant to the review. Many did. In addition, members of the review staff met with representatives of many stakeholders from across Ontario, including teachers' federations and associations, trustees' associations, school boards, the Ontario College of Teachers, child or victim-witness organizations, the Crown Attorneys' Association, the Criminal Lawyers' Association, faculties of education, counsel for many of these stakeholders and academia. Interested parties included a number of DeLuca's victims, in some cases, their parents, and other interested parties in Sault Ste. Marie.

Questionnaires were sent to all school boards and authorities and children's aid societies in Ontario. Submissions were also requested from 17 of the province's larger police service boards or police forces and from principals' associations, parents' associations and students' associations.

This extensive consultative process across Ontario was important to a fuller understanding of what transpired in the DeLuca case and the formulation of systemic recommendations.

Structure of the Report

The Report is comprised of six chapters. Recommendations for change, reproduced in bold print, appear throughout Chapters IV to VI. They are again reproduced, without supporting commentary, at the end of the Report. The Appendices which follow include, amongst other things, several policies and protocols currently in use by school boards in Ontario.

Chapter I provides an overview of the entire Report.

Chapter II outlines the facts directly arising from the DeLuca affair. These facts relate to DeLuca's conduct, the response to complaints about his conduct and the impact of these events upon DeLuca's victims. Commentary upon these facts is contained in italicized passages throughout the chapter and in a summary and conclusion at the end of the chapter. The Report's conclusions as to what went wrong in the DeLuca case provide a basis for later recommendations.

Chapter III examines the extent and nature of the problem of sexual misconduct by teachers as reflected in the reported criminal and disciplinary cases, media accounts and in the literature.

Chapter IV of the Report examines the laws pertaining to sexual misconduct by teachers upon students to the extent necessary to fulfill the review's mandate and to make recommendations for change. The chapter addresses the relevant provisions of the *Criminal Code*, the *Ontario Human Rights Code*, the *Child and Family Services Act*, and education-related statutes, such as the *Education Act*, the *Teaching Profession Act*, and the *Ontario College of Teachers Act*, 1996. Certain deficiencies in existing legislation are highlighted. Civil liability is also briefly canvassed. Much of the chapter is dedicated to the special evidentiary and procedural considerations which obtain when a sexual complainant or child witness' account is relevant to criminal or administrative proceedings. Recommendations relating to this particular section are directed at minimizing the re-victimization of complainants after they have disclosed misconduct in a way compatible with the interests of all affected parties.

Chapter V focusses on concerns raised by teachers, including false accusations of sexual misconduct. The fear that a heightened sensitivity to potential sexual misconduct will have a chilling effect on a friendly and nurturing school environment is also explored. Several recommendations in this chapter better promote a fair and accurate evaluation of sexual misconduct allegations. The views espoused by teachers on the issues examined in the Report are not confined to this chapter; they find expression in various chapters.

Chapter VI extensively examines existing policies, protocols and procedures which are relevant to the systemic issues under consideration and makes recommendations for change. Many of the concerns raised by this review are best addressed, not through legislative intervention, but through comprehensive policies and protocols adopted by school boards across Ontario. The chapter concludes with a detailed checklist to assist school boards in developing their own policies and protocols.

Chapter II: The DeLuca Affair

Criminal Proceedings Against DeLuca

In 1994, Ken DeLuca was charged with 41 offences involving 21 complainants. All but one of those complainants were former students of the Sault Ste. Marie School Board ranging from age 10 to 18; the other

complainant was a School Board employee.

On April 9, 1996, in accordance with a plea negotiation entered into with the Crown, DeLuca pleaded guilty to, and was convicted of, 14 offences before the Ontario Court (General Division) in Sault Ste. Marie: six counts of indecent assault, seven counts of sexual assault, and one count of counselling a young person to touch for a sexual purpose. These convictions related to 13 of the original complainants.

In sentencing him to a prison term of 40 months, Madam Justice Pardu stated the following about DeLuca:

> This accused can only be described as a sexual predator, and he has betrayed the trust of his students, their parents, his colleagues and the community.

Civil Actions

A number of DeLuca's survivors, and their families, initiated civil actions against DeLuca, the School Board, various School Board officials, and others. The plaintiffs claimed that the School Board, and certain officials and employees, failed to take reasonable steps to prevent the misconduct when they knew, or should have known, of the assaults, harassment, and invasions of privacy by DeLuca.

These civil actions were settled in 1998, resulting in a payment by the School Board of monetary damages to the plaintiffs.

Following the settlement of all of the civil actions, the School Board published a public apology in the local press in November, 1998. The apology stated, in part:

> The Board recognizes that no financial recompense can ever make up for the trauma and humiliation which these women have endured. The Board recognizes, as well, that had the officials involved acted in a timely and effective way when these assaults were first brought to their attention, much of this suffering would have been prevented.
>
> The Board of Trustees, recognizes that some of its senior officials and employees entrusted with the safety

> of its students, failed in the discharge of their responsibilities. For this, the Board offers its most sincere and heartfelt apology to the victims and their families. . .

DeLuca's History of Sexual Misconduct

The Report fully documents DeLuca's history of abuse and harassment which extended over five schools within the former Sault Ste. Marie District Roman Catholic School Board. DeLuca's sexual abuse of his many victims is clear and the substance of his conduct is now, belatedly, admitted. However, DeLuca has not acknowledged or been questioned about some of the allegations made against him.

The abuse reported by DeLuca's survivors included kissing students; inserting his tongue into students' mouths; rubbing his body against the students; touching or rubbing students' breasts; having a student hold his penis while class was in session; lying on top of students and rubbing his body against theirs; touching students' genitals; rubbing his pelvis against students; biting a student's chest and vagina through her clothes; and intercourse (with one student). The adult survivor disclosed that DeLuca grabbed her and, with his knees splayed, pulled her tight into his body while he made rutting noises with his pelvis against her private parts.

Survivors also maintained the following acts of harassment by DeLuca: pointing to the bulge in his trousers, and commenting to a student, "this is what you do to me"; telling a student, "you're a cock teaser when I thought you would be a cock pleaser"; asking a student if she ever "sucked on a man's dick"; suggesting that a student list her assets on an application form as "a nice ass, nice tits and a good lay"; constantly staring, smiling and winking at a student; commenting on how beautiful or pretty students were, or that they had a "nice ass" or "big chest" or "big boobs"; commenting that he intended to teach a student how to kiss or that he wanted to be the first male to kiss a student; indicating to a student that she would get high marks if she slept with him; encouraging a student to take his class, assuring her that she would do well and her marks would be high; asking a student if she was "horny"; noting that a student was wearing a bra and attempting to guess its size; and threatening to deny a student permission to go on a school field trip, if she didn't go into a supply room, for an inappropriate purpose, with him.

Conclusions Respecting the School Board

As earlier reflected, the Report concludes that the response of the School Board and its employees to complaints or disclosures made by the victims was completely inadequate and, indeed, harmful. Detailed comments on the conduct of officials and employees of the School Board are contained in italicized passages in Chapter II. However, certain recurrent themes are developed in the chapter's conclusions.

(i) Failure to Provide or Check References

For the most part, when DeLuca was transferred to a new school, no inquiries were made of his former school in order to obtain any background on him, even when the new principal admittedly heard about problems DeLuca had had at his former school. When inquiries were made, School Board members and, in particular, DeLuca's former principals, failed to provide details of complaints that had been received regarding DeLuca's inappropriate behaviour towards female students. Had proper reference checks been conducted when DeLuca was transferred between schools, his abusive behaviour may have been prevented years earlier.

(ii) Failure to Maintain Records

The School Board and its principals failed to maintain adequate records of complaints against DeLuca. Despite numerous allegations of abuse or improper conduct by DeLuca, most complaints were not documented, and the few records that referred to allegations of abuse were not placed in DeLuca's personnel file. When the School Board did document complaints regarding DeLuca, the documentation was inadequate and tended to describe the allegations in innocuous terms so that the nature of the allegations would not have been apparent to anyone who reviewed DeLuca's file. As a result, when DeLuca transferred to a new school, the school administration lacked the proper context within which to evaluate complaints it received about DeLuca.

(iii) Reaction to Disclosure

The School Board repeatedly failed to appropriately receive and act upon complaints regarding DeLuca disclosed by students, and failed to lend any support to students who disclosed allegations of abuse. The School

Board's attitude created a climate which inhibited, rather than fostered, disclosure. According to the survivors, the School Board responded to student complaints in one or more of the following ways:

(a) Denial of Complaints

The School Board most often denied the legitimacy of allegations against DeLuca. Such complaints were typically dismissed as fabrication or rumour. Some students were directly accused of lying. Others were prevented from even voicing their complaints about DeLuca by warnings that they had better be "absolutely certain" that their complaints were legitimate, suggesting that the School Board's assumption was that their complaints were unfounded and would not be believed.

(b) Minimization of Complaints Received

The School Board minimized the complaints it received from students. Allegations were reportedly dismissed as "puppy love" or as just infatuation. Parents recall that their attempts to address concerns about DeLuca were resisted, and the School Board's reaction was to diminish the seriousness of their complaints and dismiss the parents as being over-protective.

(c) Blaming the Victims

Often, the victim was blamed for DeLuca's behaviour. One victim recalls being told that DeLuca had done nothing wrong. Several were told that they would be to blame if DeLuca lost his job, and that their allegations could ruin his career. Some girls were forced to leave the school after they complained that DeLuca had made advances towards them.

(d) Failure to Investigate

The School Board did not properly investigate allegations from students, nor did it report the allegations to the appropriate authorities. This is particularly apparent in cases where the Board had previously received complaints about DeLuca.

(e) Threats and Intimidation

Often students who complained were called into the principal's office and made to confront DeLuca with their allegations. This served to intimidate the students and encourage recantation. In addition, several parents allege that members of the Board and/or DeLuca, in the presence of school officials, warned them against pursuing their complaints, threatened that they could face a lawsuit for slander and that they would lose any action they might bring since they did not have the financial resources available to the Board or to DeLuca through his union. Students were also allegedly threatened with expulsion and criminal charges. If these and other allegations are accurate, they obviously constitute a further inappropriate response to students' complaints.

(f) Ill-motivated or Colourable Conduct

The Report reflects that inadequacies in the Board's reaction to complaints against DeLuca may have represented some misguided notion by some officials of their powers and responsibilities. On the other hand, another inference is available on the evidence. A number of Board officials or employees may have been disinterested in exposing DeLuca's suspected abuse. It might be inferred that this is the real reason why complaints were dismissed or minimized; alleged abuse and harassment were characterized as misunderstandings or personality conflicts; and why inaction was rationalized on the basis of insufficient evidence. These officials or employees may have suspected DeLuca's abuse and refrained from making further inquiries out of loyalty for a colleague or concern for the reputation of their school system. Or, their conduct may have been coloured by their considerations. What cannot be disputed, the Report concludes, is that the best interests of the complainants were not given paramount consideration. Little thought was given to the ongoing risk to other students in DeLuca's classes.

Impact of Abuse on DeLuca's Survivors

The trauma suffered by these women as children has cast a shadow over their lives, causing varying degrees of disruption and emotional distress, including low self-esteem, depression, nightmares, difficulty in developing meaningful and healthy relationships, inability to trust others, flashbacks, alienation from parents and other family members and an inability to

concentrate. These consequences continue for some to the present time. DeLuca's sexual abuse and sexual harassment, together with the humiliation and shame attendant on his behaviour, were hard enough to endure without the added insult of being disbelieved and disregarded by teachers, principals and School Board officials.

Chapter III: Extent and Nature of Teacher-Student Sexual Misconduct

Introduction

This chapter examines what is known from the research literature and the reported cases about educator sexual misconduct towards students, including the nature and extent of the misconduct, the characteristics of offenders and victims, student disclosures of offences, and the impact of teacher sexual misconduct on students. Certain myths or stereotypical assumptions which serve to hinder effective identification and prevention are also examined. These include the notion that truthful disclosures will be immediate, that only a pedophile would sexually abuse a young child, and that outwardly minor offences cannot leave emotional consequences that extend into adulthood.

Prevalence of Teacher-Student Misconduct

Studying covert behaviour is never easy because numerous cases are never discovered by authorities. Many cases remain undisclosed. Even where complaints are disclosed, it may not be possible to substantiate them, even if truthful.

However, during the course of this review, accounts of teacher-student sexual misconduct in Ontario and Canada, as documented in reported criminal cases, disciplinary and arbitration decisions and media accounts, indicate the following:

- Between 1989 and 1996, over 100 cases of sexual misconduct by teachers involving students were dealt with by the Ontario Teachers' Federation.

- Since assuming jurisdiction over teacher discipline from the OTF in 1997, the Ontario College of Teachers has

dealt with about 20 such cases.

- There have been approximately 100 reported cases in Canada since 1986 of criminal proceedings against teachers, principals, volunteers and other school employees. Many cases, including guilty pleas, go unreported. The DeLuca case is an example.

- The news media provide accounts of cases that often do not appear in print anywhere else. A media search revealed a substantial number of cases of teachers charged with or convicted of sexual abuse of students. Indeed, since the review began, reports have appeared with alarming frequency in our daily newspapers of criminal and disciplinary cases against teachers for sexual offences against students. Twelve separate examples of Ontario cases are summarized in the Report.

Moreover, a number of studies from the United States indicate that a high number of students report having been the target of some sort of sexual misconduct by a teacher.

As both teachers' unions and school boards have properly stressed, the incidence of sexual misconduct is small relative to the large number of teachers and students in our school system. However, the incidence is certainly frequent enough and serious enough to deserve more attention than it presently receives.

Characteristics of Teacher-Student Misconduct

It is evident from the relevant research literature that there is no typical offence or offender. While sexual misconduct by teachers is perpetrated overwhelmingly by males, and overwhelmingly against females, it occurs in all combinations of gender. There is no single "molester profile", and the origins of sexually abusive behaviours vary. The popular conception that anyone who sexually abuses a child is a pedophile is simply wrong. In fact, teachers who engage in sexual misconduct with children and adolescents are not pedophiles in most cases. Terms such as "boundary violators", "romantic/bad judgment abusers" or "situational offenders" have been used to describe different types of abusers.

Disclosure by Victimized Students

Students abused by teachers probably delay disclosure by reason of deference to an authority figure, embarrassment, guilt and fear--fear of retaliation by the offender, fear that no one will believe them, fear of being blamed and fear of some sort of punishment. A child's desire to comply with the requests of an adult he or she trusts and by whom he or she wishes to be accepted is another inhibitor of disclosure. The genuine affection a child may have for the teacher, especially one who promotes the "special relationship" and who has spent a great deal of time in the grooming phase, should not be underestimated. Studies of child disclosure have contributed greatly to our understanding of disclosure. For example, it is estimated that only 30 percent of sexually abused children disclose their abuse during their childhoods.

Effects of Sexual Abuse on Students

The impact of sexual victimization on children has been widely researched and reported on in the mental health literature. The impact is often less correlated with the severity or intrusiveness of the sexual behaviour than with the pre-abuse relationship to the abuser, the vulnerability of the victim or the way in which disclosure of abuse was responded to. Accordingly, a seemingly minor incident of sexual touching by a close and trusted adult can have a profound and lasting impact.

It must be concluded that the DeLuca case is neither aberrant or out of date. Teacher sexual misconduct is sufficiently prevalent to warrant special attention. Arguments to the contrary should not be allowed to forestall efforts to understand the problem, and actively address it.

Chapter IV: The Law

The conduct of teachers in relation to their students is, to a great extent, regulated by law. Similarly, the duties and obligations of others, including fellow teachers, principals, school boards, police and social workers, to address suspected or proven sexual misconduct (and the consequences for breaching these duties and obligations) are also regulated by law. This chapter explores the following questions: Do these laws adequately define, and protect against, sexual misconduct towards students? Do they do so in a way which is compatible with the rights of those suspected

of misconduct to fully defend themselves? To what extent are these laws fully resorted to, to prevent sexual misconduct? Do the applicable rules of procedure and evidence adequately reduce the exposure of victims to further trauma as witnesses or to re-victimization? To what extent can these rules better protect these victims in a way which is compatible with the rights of those suspected of misconduct?

The Report makes 45 recommendations on how the law can better address the problem of sexual misconduct in schools.

Criminal Law

The *Criminal Code* sets out a variety of offences which criminalize sexual abuse by teachers against students. These include sexual interference, invitation to sexual touching, sexual exploitation, indecent acts and exposure, and sexual assault. The Report details the elements of these and other relevant offences.

Section 161(1)(b) of the *Code* provides that, where an accused is found guilty of certain sexual offences respecting a child under 14 years of age, the sentencing judge shall consider making an order prohibiting the offender from seeking, obtaining or continuing any employment or becoming or being a volunteer in a capacity that involves being in a position of trust or authority towards children under 14. Despite the fact that judges *must* consider whether to make such an order, the section has received relatively little judicial consideration since its enactment in 1993.

The Report concludes that perpetrators who commit the crimes listed in section 161 (together with additional recommended offences) should, in the interest of children's safety, generally be disqualified from employment, or from serving as volunteers in a capacity that involves being in a position of trust or authority towards children. The length and conditions of disqualification should depend upon the circumstances of each case. Evidence that the accused is a pedophile or a demonstrable risk to children, while relevant, is not a precondition to the imposition of a section 161(1)(b) order.

Section 161(1)(b) represents an important tool for enhancing public safety and student security. Prosecutors and sentencing judges need to be more mindful of its appropriate scope and application. Recommendations

1 to 4 address the deficiencies in the legislation and in its current use.

Ontario Human Rights Legislation

The *Ontario Human Rights Code* specifically addresses sexual discrimination, sexual harassment, sexual solicitations, advances and reprisals. Some of the *Code*'s provisions are capable of being utilized by students seeking a remedy for sexual misconduct by their teachers but, in practice, understandably, are not resorted to. However, the *Code* has primacy over other Ontario legislation, over collective agreements between school boards and teachers' unions and, as such, will be interpreted and applied in proceedings that may result in a teacher being decertified, dismissed or otherwise sanctioned.

The *Code* sets standards for conduct which have fundamental importance to the school environment. It should inform the content of sexual harassment policies of school boards. Though this review is concerned with sexual abuse or harassment by teachers against students, students may sexually harass other students on a daily basis. A school environment which is not respectful of the rights of everyone to be free from discriminatory comments or conduct is more likely to condone sexual abuse or harassment by teachers and students. The Report strongly encourages school boards to implement sexual harassment policies which regulate the conduct of teachers and students.

The *Code*'s provisions and supporting jurisprudence clarify what sexual harassment is and are therefore fully analysed in the Report. However, the *Code* cannot exhaustively articulate the appropriate boundaries for teachers in their relationships with students. Conduct must be "unwelcome" to constitute sexual harassment under the *Code*. Certain conduct, such as sexual advances or highly sexualized comments by a teacher to a student, are completely inappropriate in the school environment, regardless of whether any student finds the conduct to be unwelcome. The *Code* represents an important *starting* point for defining the appropriate boundaries of teacher-student relationships.

Child and Family Services Act

Section 72 of the *Child and Family Services Act* imposes a statutory duty on *every person* to report reasonable suspicions of child abuse,

including *sexual molestation or exploitation*, and the information upon which those suspicions are based, directly to a children's aid society. In addition, section 72 makes it an offence for *certain professionals*, including teachers and principals, to fail to so report. The Report analyses the difficult interpretive issues which this section presents.

Section 72 is designed to provide a moral and legal incentive to early reporting of suspected child abuse which, in turn, makes it more likely that such abuse will be identified and ended early. The legislation, particularly as recently amended, is intended to put the best interests of the child first. A standard of "reasonable grounds to suspect", a requirement that reporting be done "forthwith" and that there need only be reasonable grounds to suspect that "there is a risk" of future sexual abuse all support an approach that favours early, outside intervention. Putting children's safety first necessarily means that there will be cases reported to a children's aid society that ultimately, after investigation, will not warrant criminal or disciplinary proceedings. This is inevitable.

However, section 72 contemplates a *limited* scope for some preliminary evaluation by a school before a report is made. While the threshold is a low one, it does not contemplate the automatic reporting of any information communicated, regardless of its ambiguity or patent frivolousness. For example, sexual misconduct unrelated to abuse is not contemplated by section 72 and should be addressed within the school system. All of this assumes that any decisions not to report are made free from stereotypical notions about student unreliability or a failure to appreciate the kinds of grooming activities that may evidence a risk of sexual abuse. The education and training of educators as to the scope and application of section 72 is all important. Recommendation 5 is directed at clarifying who the assailant must be before the duty to report is triggered.

Once it has been determined that conduct is reportable (either to the police or children's aid society), it is the role of these authorities, and not school officials, to investigate the conduct. Chapter VI establishes the protocols for ensuring that official investigations are not compromised (and students not unduly traumatized) by schools.

Education-Related Statutes

The *Education Act*, the *Teaching Profession Act*, and the *Ontario*

College of Teachers Act, 1996 all play a role in regulating the conduct of the educational community. The duties of educators and their school boards are, to varying degrees, defined in each statute or in the regulations thereunder. The legislative articulation of these duties is intended to inform educators as to the standards expected of them, and to form a basis for disciplinary proceedings against educators where there has been a significant breach of these duties. Disciplinary proceedings may be of two kinds: those relating to employment and those relating to professional status.

Though sexual misconduct would clearly constitute "just cause" for discipline as well as professional misconduct, the standards, as presently stated, provide little or no insight as to what sexual misconduct is. The regulation to the *Ontario College of Teachers Act,* 1996 represents the only specific reference in the three education-related statutes to sexual impropriety. It identifies "sexual abuse" as professional misconduct. Sexual abuse is not defined. The term "sexual abuse" is ill-suited to embrace the full range of sexual activity that should constitute professional misconduct. Though such conduct might be captured by the other heads of professional misconduct in the regulation, these heads of misconduct provide little guidance as to what sexual misconduct is.

Recommendations 6 to 11 provide for a definition of "sexual misconduct" to be included in the regulation to the *Ontario College of Teachers Act,* 1996 and to be elaborated upon in a Code of Ethics to be adopted by the Ontario College of Teachers. The definition (contained in recommendations 6.2 and 7.2) not only draws upon criminal and human rights law, but also specifically prohibits any sexual relationship with a student or a former student under the age of 18 and any conduct directed to establishing such a relationship. Commentary to the College's Code of Ethics should explain and provide illustrations of sexual misconduct and dispel misconceptions commonly held or advanced in response to allegations of misconduct. These are identified in the Report.

To ensure that codes of conduct are disseminated and made known to all interested parties, and are applicable to school volunteers and employees who need not be members of the College of Teachers, school boards should have policies that incorporate the minimum standards of conduct that apply across Ontario. However, school boards are free to impose higher standards of conduct in their own policies and protocols.

Apart from establishing what sexual misconduct is, a number of interested parties urged the review to address related conduct, such as gift-giving, writing personal letters, driving students home, and allowing students to stay at teachers' residences. Some of these activities, such as writing notes of a personal nature, may manifest sexual harassment or conduct leading to a sexual relationship between teacher and student and, therefore, would already constitute sexual misconduct. Other activities may be entirely appropriate or inappropriate, depending upon the circumstances. The challenge is to create rules that do not inhibit normal social interaction between teachers and students, but enhance a nurturing environment while protecting students.

The Report concludes that it would be unwise to create a province-wide policy that defines, for example, when a teacher can or cannot drive a student home from school. Answer may depend upon the locale, personal circumstances and exigencies that cannot be exhaustively articulated. Instead, recommendation 10 suggests that the College's Code of Ethics should state a teacher's duty to avoid activities that, standing alone, may not constitute sexual misconduct but would raise concerns in the minds of a reasonable observer as to their propriety. Considerations that teachers should be mindful of in evaluating the propriety of their activities are detailed in the Report. Each school board should, where desirable, refine these general principles through policies and protocols that address issues of particular concern and application to their community.

If sexual misconduct is to be effectively identified and addressed, students (and others within the school system) must feel secure in coming forward with complaints or other information about alleged sexual misconduct. In order to foster such a safe and supportive environment, Recommendation 11 suggests an anti-reprisal provision be included in the Ontario College of Teacher's Code of Ethics.

This section of the Report also focuses upon the duties and obligations of school boards, fellow educators, principals and supervisory officers to address known or suspect sexual misconduct by other school employees or volunteers. Recommendation 13 proposes that the College's Code of Ethics specifically provide that all members of the College (teachers, principals and supervisory officers) have a duty to protect students by intervening in cases of suspected sexual misconduct. The ways in which members are expected to intervene are outlined in the Report.

A significant issue that arose during this review was the interaction between a teacher's duty to report known or suspected sexual misconduct and a teacher's duty to a fellow teacher under section 18(1)(b) of the Regulation under the *Teaching Profession Act*. Under section 18(1)(b), a teacher has a duty to other teachers "on making an adverse report on another member, [to] furnish him or her with a written statement of the report at the earliest possible time and not later than three days after making the report." This section should have no application to cases of suspected sexual misconduct. However, the evidence before the review demonstrated that some teachers continue to believe that the "adverse report" provision does apply to such cases and, as a result, are inhibited in reporting their suspicions. Indeed, a number of teachers and a principal reported anxiety in reporting DeLuca, based, at least partially, upon their perceived duty to advise DeLuca under section 18(1)(b). As well, a mandated disclosure in writing to a party suspected of sexual impropriety could adversely affect the investigation or the emotional well-being of the complainant. Recommendation 12 is designed to clarify that section 18(1)(b) should have no application to reports of suspected sexual misconduct.

School boards are presently obligated to report certain conduct by teachers (such as convictions for sexual offences) to the Ontario College of Teachers. Otherwise, they are given wide discretion under the legislation. This unfettered discretion has resulted in inappropriate non-reporting of some cases. The Report identifies deficiencies in the present reporting obligation and, in recommendation 14, suggests changes that ensure that the College is appropriately notified of cases deserving review. Situations where a school board disciplines a teacher in its employ for engaging in sexual misconduct or where a teacher resigns during an investigation into allegations of sexual misconduct are specifically addressed. Recommendation 15 proposes a complementary amendment to the *Education Act* to ensure that school boards are fully informed by principals and supervisory officers of the information relevant to the boards' obligation to report. Finally, recommendation 16 ensures that the College is able to share information with a school board regarding the discipline of a member employed by that board.

Common Law and Civil Liability

Recent developments in the law relating to the doctrine of vicarious liability suggest that school boards may be at a greater risk of being held vicariously liable for the sexual misconduct of their employees. The financial

consequences that may flow by way of compensatory or punitive damages when reasonable steps are not taken to protect students from such misconduct underscore the need for school boards to develop and implement effective policies or protocols to identify and prevent such misconduct in their schools.

Special Evidentiary and Procedural Considerations

Students who allege they have been the victims of sexual misconduct by their teachers may be called upon to testify about this misconduct or describe it in statements provided to investigators. These accounts may be required in both criminal and administrative proceedings.

It is now well recognized that providing evidence in a formal setting can be very traumatic for a child. The imposing atmosphere of a court or hearing room, the repetition of details of an event to strangers in public, cross-examination, face-to-face confrontation, and physical separation from a parent or trusted relative are some aspects of providing evidence which profoundly affect child witnesses. The search for the truth may also be thwarted if children and adults are treated in the same way.

The heightened sensitivity to the difficulties that face children when called upon to testify has been reflected in a number of relatively new evidentiary and procedural rules that apply to various kinds of proceedings involving child witnesses.

There is also a new appreciation of how children's evidence should be evaluated for accuracy and reliability. Central to this appreciation is the removal of the stereotypical notion that such evidence is inherently unreliable or always less reliable than the evidence of adults and must be treated with special caution.

Some of this analysis also has application to complainants, whether adults or children, in prosecutions for sexual offences. As is the case for children generally, it is also recognized that sexual complainants are often deeply affected by their testimonial involvement and that certain stereotypical notions have been applied in the past to influence the assessment of their credibility.

The Report recognizes that special evidentiary and procedural rules that govern child witnesses and sexual complainants need to strike a balance

between the interests of such witnesses and those of the adverse party. However, in administrative proceedings, greater accommodation can appropriately be shown to the interests of child witnesses and sexual complainants. This accords with the interests at stake in administrative as opposed to criminal proceedings.

The Report concludes that some administrative tribunals give inadequate consideration to the needs of child witnesses or sexual complainants by approaching the issue as though they were conducting a criminal trial. In some areas, special and more relaxed evidentiary and procedural rules apply to administrative proceedings, such as those found in sections 18.1 to 18.6 of the *Ontario Evidence Act*. These rules, which are not always known or understood, strike an appropriate balance between the interests of witnesses and responding parties, and should be utilized in administrative proceedings.

Indeed, several rules of practice adopted by the Ontario College of Teacher's Discipline Committee may be less mindful of the interests of child witnesses than the *Ontario Evidence Act* provisions.

Recommendations for change in this section of the Report are designed to address what evidentiary and procedural rules should apply to administrative proceedings in particular and, as well, to ensure that these rules are known to the parties and to the decision-makers and are adopted in practice. The chapter also revisits the stereotypical notions which need to be avoided in the assessment of credibility and reliability.

The Report notes that the above commentary assumes that students or former students need testify in administrative proceedings. Too little attention has been given to when, and to what extent, children or sexual complainants need provide *viva voce* testimony in such proceedings, particularly where they have previously testified in the related criminal proceedings. Recommendations address these issues, as well as the use generally to be made of evidence, findings of fact and reasons for judgment in related proceedings.

(i) Obviating the Need for Student Testimony

Generally, out-of-court statements cannot be introduced in a criminal case as proof of the truth of their contents. This is known as the hearsay rule.

It reflects a well-established recognition of the dangers associated with out-of-court statements.

However, an out-of-court statement is admissible in a criminal trial where its admission is reasonably necessary to the determination of a fact in issue and where the circumstances surrounding the making of the statement provide sufficient indicia of reliability.

The same necessity/reliability exception has application to administrative proceedings such as disciplinary hearings before the Ontario College of Teacher's Discipline Committee or arbitration hearings under the *Labour Relations Act,* 1995. Indeed, the Report concludes that it is appropriate to apply a lower threshold of reliability and necessity in the administrative law context. This accords with the interests at stake in these proceedings. In striking the balance between competing interests, the rights of children or sexual complainants may acquire equal or greater prominence, particularly where the adverse party cannot lay claim to a right to make full answer and defence arising out of a potential deprivation of liberty. This position also accords with the very broad discretion conferred upon administrative tribunals to admit relevant evidence and the less formalistic approach adopted generally by such tribunals. This means, for example, that in administrative proceedings, a determination of reasonable necessity may be made with greater regard to the best interests of the child.

Further, where the reliability of a hearsay statement is particularly high, a compelling argument can be made that a determination of reasonable necessity can largely be dispensed with in administrative proceedings. The prior testimony of a witness taken under oath or solemn affirmation, who was cross-examined at an earlier proceeding by the party against whom the evidence is to be used, will often be highly reliable hearsay.

Students are sometimes requested to give testimony in both criminal and disciplinary proceedings. Occasionally, they may be called upon to testify both in grievance hearings and proceedings before the College's Discipline Committee. Each of these proceedings may themselves involve multiple interviews, formal statements and repeated testimony. Testimony may span many days. For those students who were victims of sexual misconduct by their teachers, the multiplicity of proceedings is at times unbearable, contributes to their emotional distress, interferes with counselling and delays well-being, discourages seeking legitimate redress for

wrongs, and ultimately deters other victims from coming forward. A broader, principled approach to the admissibility of testimonial hearsay can better address these concerns in a way which is fair and not incompatible with the rules of natural justice.

Recommendations 18 to 22 address the admissibility of hearsay evidence in administrative proceedings. Recommendation 19 favours the admission of prior testimonial statements as evidence in administrative proceedings, subject to articulated pre-conditions and a residual discretion to exclude, that ensure fairness to all parties. Certain complementary amendments to existing legislation are also proposed.

The Report also addresses the evidentiary value of a finding of guilt, and the trial judge's reasons for judgment and sentence which relate to that finding, at subsequent administrative proceedings. Recommendations 23 to 25 outline the appropriate use of a Certificate of Conviction or Discharge, as *prima facie* proof that the crime was committed and the specific findings of fact contained in reasons for judgment or sentence, as *prima facie* evidence of those facts. Such findings of fact explain the finding of guilt and should be regarded as incidental to the Certificate of Conviction or Discharge.

Recommendation 26 addresses the use to be made of findings of fact, other than those which support a finding of guilt. Of course, even an acquittal does not foreclose subsequent administrative proceedings for two reasons. First, proof beyond a reasonable doubt represents a higher burden of proof than that needed to establish sexual misconduct in non-criminal proceedings. Second, conduct which does not amount to a crime may nonetheless constitute disciplinary misconduct. This recommendation suggests that findings of fact, other than those which support a finding of guilt, may be treated as *prima facie* evidence of those facts in the discretion of the administrative hearing. However, important factors informing the exercise of that discretion and ensuring fairness to the affected teacher are fully outlined in the recommendation.

(ii) Accommodating the Student Witness

This section of the Report examines in more detail the ways in which student witnesses may be better accommodated when they must give testimony. Again, applicable rules must be designed to accommodate the

interests of such witnesses and the need to discover the truth in ways which remain consistent with the adverse party's interests.

Recommendations 17 and 27 to 44 specifically address existing and recommended evidentiary and procedural rules that may apply to child witnesses or sexual complainants such as the use of a screen and closed-circuit televised evidence, support persons, limitations upon personal cross-examination by an unrepresented adverse party, publication bans and *in camera* hearings and videotaped statements. These recommendations generally favour greater recognition of the best interests of vulnerable witnesses in applicable rules and through procedures that ensure that parties tendering such witnesses, administrative tribunals and the witnesses themselves are fully conversant with these rules. Considerable emphasis is also placed upon the desirability of early videotaped interviews of complainants and young witnesses by trained investigators.

(iii) Speculative Myths, Stereotypes and Generalized Assumptions

The perpetuation of stereotypes regarding child witnesses significantly impacts upon the identification and prevention of sexual misconduct in several ways. They may skew the investigative process and lead to an unwarranted conclusion as to the validity of a complaint. Similarly, they may distort the adjudicative process itself. The Report identifies six myths and stereotypes regarding children and sexual complainants: children and their accounts of sexual abuse are inherently unreliable; a student's allegation of sexual abuse is unreliable unless he or she made the complaint or disclosure shortly after the event; a student's allegation of sexual misconduct is unreliable if he or she has previously been involved in sexual activity (specifically addressed in recommendation 45); all teachers who sexually abuse young children are pedophiles; teachers only sexually abuse children in seclusion; and the psychological and emotional trauma associated with sexual abuse is absent where less physically intrusive abuse is involved.

The objective is to identify and thereby avoid assumptions which may not be borne out in individual cases. The objective is not to replace these stereotypes with equally rigid assumptions which operate to the detriment of the responding teacher.

Chapter V: Avoiding False Accusations

The review's mandate is designed to facilitate the identification and prevention of sexual misconduct by teachers. Its prime focus must inevitably be upon the relatively small, though significant, number of educators who sexually mistreat students. However, this focus did not blind the Chair to the concerns raised by teachers about false allegations of sexual impropriety. Recommendations as to the law and as to policies and protocols contained in this Report are designed to promote child safety, but not at the expense of fairness to teachers.

Teachers' concerns, however, are not confined to false accusations. Education and training of teachers, financial resources, enhancing the school environment, and sexual harassment policies are some of the topics that teachers' representatives raised with members of the review staff.

According to teachers, concerns about false accusations of sexual misconduct are presently manifested in various ways. Fear of false accusations causes some teachers to avoid the most innocent physical contact with students. After-hour activities with students are sometimes curtailed. Some teachers will never meet with a student alone. Classroom doors are kept open during such meetings that do take place. Teachers also maintain that a culture of over-reporting complaints which are either groundless or do not involve criminality may result in children's aid societies and police officers being brought in to address unclear boundary issues, or frivolous, ill-motivated complaints rather than true crimes.

There is no means of quantifying the number of false accusations of sexual impropriety made against teachers. Diametrically opposed views on the prevalence of false complaints were presented. The Report does not reach the conclusion that there is a plethora of false accusations of sexual impropriety made against teachers. In particular, it does not conclude that young children routinely or commonly lie about sexual abuse. Nor does the Report conclude that false accusations are extremely rare. However, this debate is beside the point. False complaints are made against teachers. These may represent a deliberately false accusation or a misinterpretation of a teacher's conduct. Once one recognizes that false complaints of sexual impropriety do occur, in whatever number, the issue must be addressed. Such complaints can be devastating to an accused person, and the stigma associated with the complaint may linger, regardless of its disposition.

The investigation and evaluation of sexual complaints must make the best interests of children paramount. However, the serious impact of false complaints compels an approach to such complaints which remains open-minded and fair in all respects. Each case should be evaluated on its own merits, devoid of stereotypical notions about either party or about sexual misconduct itself. Students need to feel that they will be heard, that their accounts will not be discounted or minimized solely because they are students and the alleged offender is a teacher. Teachers also need to feel that they will be heard and that complaints will not be accepted just because they are made by children.

Reference was earlier made to the fact that heightened awareness of sexual abuse may, as a byproduct, alter the ways in which teachers interrelate with children, sometimes to the detriment of those children. However, teachers are not rendered immune from false complaints by withdrawing from students and focussing on the possibility of false allegations. The Report concludes that better education and training of teachers, parents and students about boundary issues, and the existence of a system in place that is perceived by teachers to fairly address complaints offer the best hope for ensuring that teachers are not unduly inhibited in their appropriate interchanges with students.

Much of teachers' concerns regarding false accusations reflect, at least in part, a level of distrust between teachers' unions and children's aid societies. While a close examination of this issue was beyond the scope of the review, it is clear that the suspicion and distrust between children's aid workers and teachers is inconsistent with the ability of each to perform their respective jobs to their fullest potential. Recommendations 46 to 47 promote the education and training of children's aid society workers and teachers, including joint educational programming, on the investigation and evaluation of sexual misconduct. Such educational programming should address, among other things, the exchange of information between children's aid investigators and counsel for the suspected party during the investigative process. Recommendation 48 addresses concerns about "over-reporting" through further education as to the meaning and use of section 72 of the *Child and Family Services Act.*

Chapter VI: Policies and Protocols

Introduction

Policies and protocols represent important tools for the prevention and early identification of sexual misconduct, and for protecting those already victimized by such misconduct. For example, a school board policy on how complaints of sexual abuse should be acted upon that is clear, fair and known to all is likely to help protect children, ensure fairness to the affected teacher, provide assurance to the community and enhance the school environment. The absence of such a policy often produces uneven or inappropriate treatment of students and teachers, unnecessary uncertainty, speculation, gossip and innuendo, heightened trauma to the interested parties, particularly children and, overall, a process that is seen to be arbitrary and unfair.

Existing school board policies and protocols across the province respecting sexual misconduct by teachers are varied. A number of school boards have skeletal or no related policies in place. Some boards are in the process of developing policies. Some school boards, particularly small boards, revealed that they lacked the resources to develop extensive policies. By way of contrast, some boards have obviously put considerable time and effort into policy development. These boards have protocols in place that address, sometimes in exemplary fashion, some of the issues raised in the Report. However, few boards have a comprehensive and complete set of policies.

While local circumstances and resources justify some differences in policies and protocols, basic school board policies across the province are fragmented and uneven. School boards often act in isolation and have had limited opportunity to share or draw upon the experiences of other boards. There is an absence of direction at the provincial level, which has contributed to a somewhat unsatisfactory state of affairs in some school districts.

Existing school board policies often demonstrate deficiencies. Some important topics are not dealt with adequately or at all. For example, a number of school boards have policies on student misbehaviour but no policies on teacher misbehaviour. A sizable number of boards acknowledged that they have no protocols on how to deal with complaints or disclosures of

teacher sexual misconduct. A comparison of school board protocols demonstrates significant differences in their interpretations of legislation that has province-wide application. Some of these differences result in significantly divergent practices regarding the duty to report sexual abuse, to inform the suspected teacher and to investigate alleged abuse internally. Some policies need to be updated, in any event, to reflect recent amendments to the *Child and Family Services Act.*

Having identified significant deficiencies and inconsistencies in existing policies and protocols, the Report makes recommendations for change. These are contained in recommendations 49 to 101. The components of suggested policies and protocols are also summarized in a detailed checklist, with supporting commentary, which follows Chapter VI. Only highlights of these extensive recommendations are contained in this Executive Summary.

The finest policies and protocols are less likely to be created or, if created, adhered to fully by individual school boards unless there is a recognition that sexual misconduct by teachers is a concern worth addressing. Some school boards believe that sexual misconduct by school employees is not an issue in their jurisdiction and that they need not worry about it. These boards expressed the belief that it does not occur in their schools and, should it occur, they would recognize it immediately.

Unfortunately, communities cannot be inoculated against the problem of sexual misconduct by remoteness, social class, size or religious beliefs. A complacent "it can't happen here" attitude might make undetected abuse almost inevitable. Such an attitude can colour how sexual misconduct complaints are viewed and evaluated and, thereby, place students at greater risk. Placing students at risk is particularly likely if such attitudes prevent or inhibit the development of preventative measures and protocols to address suspected cases. Often, boards with more extensive policies and protocols, such as the Huron-Superior Catholic District School Board, have already experienced high profile abuse cases involving their staff. Such cases focus attention on the problem and the need to address it.

Recommendations 49 to 51 suggest that *all* school boards in Ontario should establish, and promote adherence to, policies and protocols pertaining to sexual misconduct by teachers, other staff and volunteers. Given the shared responsibility and necessary interaction between school boards,

children's aid societies and police for the reporting and investigation of sexual abuse, protocols should also be developed cooperatively between school boards, local police forces, and children's aid societies. Finally, all policies and protocols should be regularly reviewed and updated to reflect changes to existing laws or to accommodate improvements which flow from the implementation of these policies.

Problem Areas

Through survey responses and consultation with school boards and other stakeholders, the review identified problem areas that school boards need to address in developing policies and protocols regarding sexual misconduct. Though the stakeholders sometimes had very different views on how these areas should be addressed, the following represent the most prominent problem areas that were identified: defining boundaries of behaviour; screening of applicants for teaching positions; hiring practices, including reference checks with past employers; responding to complaints; reporting suspected misconduct; duties to students as complainants; documenting complaints or suspicions; disclosure to the Ontario College of Teachers; and resignations of teachers.

To address these and other issues, the Report identifies both *prevention* strategies, which are designed to reduce the likelihood that sexual misconduct will occur or re-occur, and *intervention* strategies which are designed to encourage disclosures of true sexual misconduct, and the responses to complaints or suspicions of sexual misconduct that best protect students, while treating suspected teachers fairly. Of course, prevention and intervention strategies often overlap.

Prevention Strategies

(i) Overview

Prevention strategies are twofold: (i) education and training on what constitutes sexual misconduct and how it can be identified and prevented; and (ii) ensuring, so far as possible, that sexual perpetrators do not enter the profession and that, when discovered, they are not permitted to continue to teach or move from school to school. This strategy involves adherence to policies and protocols that ensure that new teachers or those seeking to transfer to another school, are fully screened. It requires prospective

employers to have access to accurate and complete information about the applicant. Both strategies are enhanced by clear and unequivocal policy statements that reflect no tolerance for sexual misconduct and that define the boundaries of acceptable behaviour.

(ii) Education and training

To combat sexual misconduct effectively, education and training needs to be directed to (i) prospective teachers; (ii) current teachers, volunteers and other school staff; and (iii) students and parents. Recommendations 52 to 60 address education and training and include the following:

- students at faculties of education should be fully educated on sexual misconduct policies and protocols and on their professional and ethical duties;

- teachers, principals, vice-principals and other school staff and certain designated volunteers should receive ongoing in-service training on sexual misconduct policies and protocols and on their professional and ethical duties;

- topics of education should include: board policies and protocols regarding sexual misconduct; what constitutes sexual misconduct; boundaries between acceptable and unacceptable interaction with students; recognition of the early warning signs of sexual misconduct; issues surrounding student disclosure of sexual misconduct; protecting a student from further potential harm; documenting disclosures; duty to report sexual abuse under the *Child and Family Services Act* and the duty to protect students from other forms of sexual misconduct; the procedures that follow initial disclosure, including those applicable to a teacher suspected of misconduct; the avoidance of stereotypical notions about sexual misconduct, its perpetrators and its victims;

- students in elementary and secondary schools should receive age-appropriate education on sexual misconduct;

- strategies should be developed to make information and education regarding sexual misconduct available to parents.

(iii) Screening of Teaching Applicants and Reference Checks

Adequate screening of potential employees represents an important strategy for preventing sexual misconduct. A criminal record check, while one component of an effective screening strategy, is not sufficient. The most meaningful screening process entails a detailed application form, a thorough interviewing process, and verification, including reference checks that involve a full and candid exchange between the prospective and former employers. Recommendations 62 to 69 all address the screening of teachers and include these features to be incorporated into school board policies and protocols:

- a criminal and disciplinary record check should be performed with respect to *every* applicant for a teaching position, and other staff positions that involve exposure to children;

- the screening process for these applicants should generally entail a detailed application form, in-depth personal interviews, and verification of references through direct contact with the references;

- no offer of employment should be made by a school board until a full investigation has been conducted;

- volunteers who are endowed with exceptional levels of trust involving frequent, lengthy and unsupervised contact with students should be screened in a manner consistent with their voluntary status.

These recommendations also detail the kinds of inquiries that should be made through the application form, interviews with the applicant and through direct contact with references to address concerns about sexual misconduct.

(iv) Codes of Conduct

In Chapter IV, the Report earlier recommended that codes of conduct for teachers, other school staff and volunteers be included in school board policies and protocols. These codes of conduct should incorporate the minimum standards of conduct that apply across Ontario (and as may be reflected in the College's Code of Ethics), but may impose higher standards of conduct to address local concerns and circumstances. In Chapter VI, recommendations 70 and 71 specify what such codes of conduct should state, together with commentary and examples for inclusion in school board policies.

Intervention Strategies: Responding to Complaints or Suspicions

(i) Receiving a Sexual Misconduct Complaint

The Report recognizes that the emotional impact of sexual misconduct may depend in large measure on how the complaint is first received. Because school boards cannot control how, when, and to whom students make such disclosure, they must ensure that all board employees are prepared to respond appropriately upon receiving disclosure of alleged sexual misconduct. Recommendations 72 and 73 suggest that all board employees receive training on how to detect the warning signs of sexual misconduct and, further, how to respond to disclosures of sexual misconduct. The Report recommends that school board policies contain "dos and don'ts" to guide employees in such situations.

(ii) Reporting Sexual Abuse, Harassment and Other Misconduct

School board policies and protocols should define the reporting obligations of staff and volunteers. Recommendations 74 to 81 specify what policies and protocols should state, together with commentary for inclusion in such policies. Important distinctions are drawn between the reporting of sexual abuse and other sexual misconduct or inappropriate behaviour that can be addressed informally. Distinctions are also drawn based upon the age of the student involved. Policies must also provide for a "reporting chain" within the board to ensure that the appropriate officials are informed of complaints. Recommendation 80 specifically states that section 18(1)(b) of the regulation under the *Teaching Profession Act* has no application to reports of sexual misconduct. Recommendation 81 suggests that policies

should specifically protect anyone from threats or reprisals for disclosing, reporting or otherwise providing information with respect to alleged sexual misconduct.

Students who disclose sexual abuse have immediate needs, while awaiting formal investigation by a children's aid society and/or the police. Recommendation 77 outlines some of these needs that should be addressed by school boards in their own policies and through joint protocols with police and children's aid societies. These include if, how and when the student's parents should be contacted.

(iii) Reporting to the College of Teachers

Chapter IV earlier recommended an amendment to the *Ontario College of Teachers Act*, 1996 to better address the obligations of school boards to disclose suspected sexual misconduct of teachers to the College. Whether or not these amendments are made, school boards are entitled to create protocols that impose a higher obligation upon themselves, consistent with the protection of their students and the public interest. The Report recommends protocols that articulate disclosure obligations consistent with the boards' responsibility for student safety. Recommendations 82 to 83 address these issues.

(iv) Investigating Allegations of Sexual Misconduct

Any investigation of sexual abuse will be conducted by the police and/or the local children's aid society. These investigations should be governed by joint protocols between police, children's aid societies and school boards. School board investigations may be conducted into sexual misconduct or other unacceptable behaviour unrelated to abuse which need not be reported to the children's aid society or to the police. As well, school boards will generally need to evaluate how to proceed after the children's aid society or the police have declined to conduct an investigation, have completed an investigation or after criminal proceedings have taken place.

The desirability of minimizing the number of instances where victims of sexual misconduct should be obliged to testify or recount their own victimization should figure prominently in the development of protocols on how allegations of sexual misconduct are to be investigated and by whom. Such protocols should minimize the number of times that an alleged victim

is required to be interviewed by the various agencies involved before criminal or administrative proceedings are commenced. This objective is best achieved by inter-agency cooperation from the earliest stages of the investigation.

School boards should recognize that the police and children's aid societies, jointly, are better equipped to investigate alleged sexual abuse. An outside investigation also protects a school board from allegations of bias. However, where allegations do not raise concerns of sexual abuse, and a board is obligated to conduct its own investigation, it should again adopt a strategy designed to reduce the number of times an alleged victim is interviewed. Any internal investigation should be conducted by school staff with appropriate training and skills.

Recommendations 84 to 86 suggest, in some detail, the components of school board and interagency protocols on investigating sexual misconduct.

(v) Duties to Students as Complainants: Support Structures

School boards must recognize the tremendous vulnerability of students who disclose sexual misconduct by a teacher or other person in authority. Recommendations 87 to 91 are designed to ensure that school board policies specifically provide for support structures for students who disclose sexual misconduct. These structures contemplate support persons for student complainants, the availability of ongoing counselling and therapy, the designation of school board employees to facilitate support for students and express recognition that a student who has reported sexual misconduct must not be required, other than as may be necessary in legal proceedings, to confront the suspected or accused person directly.

(vi) Actions Respecting the Suspected Employee or Volunteer

Practices vary between school boards on how employees are dealt with, pending internal or external investigations or legal proceedings. School board policies should specifically address the actions to be taken, pending a determination whether sexual misconduct has occurred. Recommendations 92 to 95 address these issues. Where a formal investigation of sexual abuse or harassment is to occur, school employees or volunteers should generally be removed from the classroom pending a determination whether sexual

misconduct has occurred. This protects both students and teachers. A range of options, including suspension or re-assignment to non-classroom duties can be addressed.

An acquittal in criminal proceedings does not preclude subsequent disciplinary proceedings. This reflects the higher standard of proof in criminal cases and the fact that non-criminal behaviour may nonetheless constitute sexual misconduct. However, misunderstandings as to the meaning and effect of acquittals persist. Recommendation 95 addresses this issue.

(vii) Communications Subsequent to Disclosure

Where school staff have been accused of sexual misconduct, particularly abuse of multiple students, other students , school staff, parents and the community may be deeply shaken. As well, speculation, gossip and innuendo may circulate, adversely affecting both the students and school staff directly involved. Effective communication can avoid or reduce the adverse effects upon the school and its community and promote fairness to all parties. A communication plan, such as that suggested in recommendation 96, avoids or reduces the adverse effects upon the school and its community and promotes fairness to all parties. The plan should address the privacy rights of all affected parties, the need for factual accuracy, fairness to all parties, and the desirability of affirming or supporting students who disclose sexual misconduct while maintaining the presumption of innocence.

Barriers to full disclosure

The evidence presented to the review established that certain barriers may prevent prospective employers from obtaining full and accurate information from employment references:

(a) material facts have never been documented or documentation has not been retained;

(b) the former employer perceives, incorrectly, that privacy legislation prevents disclosure of material facts; or

(c) the former employer was a party to a settlement with the teacher that compels non-disclosure or limited disclosure

of material facts to a prospective employer.

Recommendations 97 to 98 address the making and retention of records pertaining to complaints of sexual misconduct committed by school employees and volunteers. Measures are suggested to ensure that the confidentiality interests of students or informants are preserved, to the fullest extent possible. The destruction of documentation is specifically addressed in recommendation 97.4.

While the Report does not embark on an exhaustive analysis of the relevant privacy legislation, it concludes, contrary to what some believe, that the *Ontario* or *Municipal Freedom of Information and Privacy Acts* do not apply to or limit the disclosure of, information contained in a teacher's personnel file to another school or school board considering the teacher's application for employment. (Otherwise, a legislative amendment is called for.) Full disclosure is precisely what is contemplated by reference checks. Misleading disclosure or non-disclosure of material information about the teacher entirely undermines the verification process and potentially places students at risk.

The review received extensive evidence about settlements negotiated between school boards and teachers' unions to resolve sexual misconduct cases. A teacher may agree to resign, and the board may agree to provide a neutral letter of reference or to not disclose the allegations that brought about the teacher's resignation. While the benefits of such an agreement to the parties involved are apparent, such agreements seriously undermine the ability of another school board to protect its students from sexual misconduct through adequate screening procedures. Recommendation 98 suggests that no resignation of a school employee should be secured by agreement not to disclose facts relating to allegations of sexual misconduct to a prospective employer. Distinctions are drawn between unfounded allegations and unsubstantiated or unproven allegations.

Financial and Other Resources

Many of the recommendations contained in the Report have financial implications. Many interested parties, particularly school boards, made their financial concerns known during the review. In large part, these concerns form part of the very public debate over the adequacy of public funds allocated by the provincial government to education. While a determination

of that issue it is well beyond the scope of the review's mandate, the Report emphasizes that the safety of our children must be one of Ontario's highest priorities.

It is the Government of Ontario which bears the responsibility of ensuring that financial and other resources are available to achieve the important objectives of protecting our children and ensuring a school environment free from violence, abuse, harassment, and discrimination. Recommendations 61 and 99 specifically address the need for adequate financial resources.

How to Develop Policies and Protocols on Sexual Misconduct

This Report is designed to facilitate the development of new or modified policies on sexual misconduct by school employees and volunteers. Chapter VI ends with an extensive checklist of topics that should or might be addressed in such policies. Brief commentary is provided to many of these topics. Recommendations 100 and 101 suggest that the development of school board policies and protocols on sexual misconduct by school employees and volunteers should, at least in part, be informed by this checklist of topics. Further, such policies and protocols should be the subject of periodic review by the Ministry of Education, in cooperation with Ontario school boards.

Some school boards are to be commended for their commitment to addressing the problem of sexual misconduct by school employees and school volunteers. One school board has indicated that its existing policies have been informed by changes in the duty of the board and its employees to detect and report abuse and neglect, by the possibility of stricter civil liability for harm inflicted by employees or volunteers, and by the convening of this review. Hopefully, this Report will motivate other school boards to develop meaningful new policies on sexual misconduct or to significantly revise existing policies.

The recent amendments to the *Child and Family Services Act* provide further impetus for reform. These amendments will require immediate revisions in policies and procedures and in the training of school staff. As well, it is anticipated that many new teachers will be hired in the next year or two. All of this makes reform timely and important.

School boards should not feel wed to existing policies or protocols. Variations in protocols between different school boards is to be expected. What might be appropriate for Toronto may not be appropriate for rural, northern or smaller communities.

Policies and protocols to identify and prevent sexual misconduct by teachers and others may, and, indeed should, be established within larger initiatives to create a school environment free from violence, abuse, harassment and discrimination. These initiatives could address student-to-student or student-and-teacher activities, as well as a wide range of conduct, including physical abuse and harassment unrelated to sexual misconduct. The integration of policies and protocols on sexual misconduct with other policies can be accomplished in a variety of acceptable ways. Similarly, sexual abuse as well as other sexual misconduct can be addressed in one document or in two. What is important is that *all* kinds of sexual misconduct be addressed. The development of policies that ignore sexual harassment short of abuse would be misguided.

The process of developing policies is enhanced by close collaboration with many stakeholders. Policy development planning committees or task groups addressing these issues may draw upon trustees, directors of education, superintendents, principals, teachers and their association representatives, school advisory councils, community groups and parents, students, survivors' groups, aboriginal groups and resource centres, police, children's aid societies, legal counsel, experts in child sexual and physical abuse and in the special needs of children with disabilities. The process itself is a valuable one. The partnerships and discussions that will evolve at meetings build consensus and ultimate acceptance of the new policies. Indeed, the recommendations and the checklist attached to this chapter already reflect the views of many stakeholders.

CONCLUSION

In conclusion, the Chair stated:

When all is said and done, this review is about protecting students – protecting them from sexual misconduct and its devastating consequences – protecting them when they reach out for help – protecting them from all that the DeLuca victims suffered – and protecting them from those teachers who abuse their trust.

Sexual abuse and harassment is not a problem unique to the schools in which DeLuca taught. Unhappily, as the many criminal and disciplinary cases referred to in this Report reveal, in recent years, sexual misconduct scandals have struck many schools, as well as other organizations that, like schools, have long traditions of providing services for children.

The problem has been created by a small but significant number of teachers. The vast majority of teachers have earned the trust bestowed upon them by students and the community. Teaching is, after all, the noblest of professions. Teachers provide our children with the tools to learn and grow. Teachers who abuse also teach our children. But those lessons – of loss of safety and misplaced trust – are painful ones. Ones they should never have been taught.

For the courageous survivors of DeLuca's abuse, history cannot be rewritten. They have been doubly victimized. First, by DeLuca. Second, by the deeply disturbing and harmful way their complaints were dealt with. Their schools were not safe havens; they were scenes of a crime.

And for many, it was avoidable. Had complaints not been minimized or discounted, had they been received with openmindedness; had their disclosures been evaluated, free from stereotypical notions about students, teachers and sexual abuse, had their pleas been investigated or even documented, some would have been spared. Instead, DeLuca was passed from school to school.

It is not that policies and protocols went unheeded. There were none.

If no lessons are learned from the DeLuca case, then his survivors will have been victimized yet again.

The problem is real. It must be addressed. Through a proactive, comprehensive effort that attacks every facet of the problem: the education and training of new and established teachers; a full and mandatory screening process for applicant teachers; full and frank disclosure between new and old employers; codes of conduct that clearly spell out unacceptable behaviour and leave no doubt that they will be enforced.

These and other approaches are designed to *prevent* sexual misconduct by school staff and volunteers. However, there is no foolproof profile of sexually abusive teachers. No preventative measures can completely immunize a school from them. So, measures must be taken to detect sexual misconduct, where it occurs, and intervene. Policies and protocols that state how sexual misconduct may be better detected, how complaints are to be dealt with, how students can be supported, and how allegations should be investigated, represent some of the problem areas identified and addressed in this Report.

My recommendations also address the legal process that follows investigation. To foster an environment that encourages and supports truthful disclosures of sexual misconduct, it is necessary that students be treated with due regard for their dignity and legitimate privacy interests, that adjudicators remain mindful of the potentially devastating effects of the legal process upon students, particularly young children, and that their evidence (and that of all witnesses) be evaluated free from the stereotypical notions that infected the DeLuca case.

I am mindful of the concern of educators that a heightened sensitivity to sexual offences may inhibit an appropriate nurturing relationship and deprive children of the warmth and compassion of those who educate them. I am also mindful of their concern about false allegations and the terrible damage such accusations can cause. These concerns cannot be entirely alleviated. However, policies and protocols that are clear, balanced and known to all are likely not only to protect children, and reassure the community, but also promote fairness to teachers and enhance the school environment.

There is cause for hope. Great strides have been made in Sault Ste. Marie. A number of school boards have committed themselves to address these issues. Educators do not want sexual predators in their midst. The challenge is to recognize the problem and work together to address it.

The Government of Ontario must also meet the challenge. Resources need to be available to ensure the safety and protection of our children. What could be more important to the future of those children than a school environment free from violence, abuse, harassment and discrimination – of any kind. My 101 recommendations are intended to facilitate such an environment.

The bottom line is this. Abusers belong in a courtroom, not a classroom. The challenge is clear. A course of action is proposed. The aim is compelling – protecting our students.

RECOMMENDATIONS

Recommendations 1 to 4: Orders of prohibition

1. Ontario prosecutors should specifically be instructed on the existence and appropriate use of section 161(1)(b) of the *Criminal Code.* It may be advisable for the Ministry of the Attorney General to emphasize the importance of section 161(1)(b) in its Crown Policy Manual.

2. In the circumstances outlined in section 161(1)(b) of the *Criminal Code,* sentencing judges *shall* consider making, and may make, an order of prohibition. Sentencing judges should be alert to the existence of section 161(1) and its use in appropriate cases.

3. Evidence, medical or otherwise, that the accused is a pedophile or a demonstrable risk to children, while relevant, is not a precondition to the imposition of an order of prohibition under section 161(1)(b) of the *Criminal Code.* Where an order of prohibition is considered under section 161(1)(b) of the *Criminal Code,* a sentencing judge should be mindful of the potential emotional and psychological effect upon the well-being and security of children, should the accused seek, obtain or continue any employment or become a volunteer in a capacity that involves being in a position of trust or authority towards persons under the age of 14 years.

4. The Government of Ontario should support, through its ongoing consultations with the Government of Canada, amendments to section 161 of the *Criminal Code* to provide that:

> **(a) it extend to an offender convicted or discharged on the conditions prescribed in a probation order under section 730, of an offence under subsections 153.1(1), 163.1(2) and 163.1(3) in addition to those offences presently listed in section 161, in respect of a person who is under the age of 14 years.**

(b) where an offender is convicted or discharged on the conditions prescribed in a probation order under section 730, of an offence under section 153, subsection 153.1(1), 155 or 159, subsection 160(2), subsections 163.1(2) and 163.1(3) or section 170, 171, 271, 272, 273 or 280, in respect of a person who is under the age of 18 years, the court shall consider making and may make, subject to the conditions and exemptions that the court directs, an order prohibiting the offender from

> **seeking, obtaining or continuing any employment, whether or not the employment is remunerated or becoming or being a volunteer in a capacity, that involves being in a position of trust or authority towards persons under the age of 18 years.**

Recommendation 5: "Persons in charge" under the *CFSA*

5. Consideration should be given to amending section 72 of the *Child and Family Services Act* to delete the requirement that suspected abuse be related to a "person in charge of a child". Alternatively, it should be made clear that persons who are employed or are volunteers in a capacity that involves being in a position of trust or authority towards students or that involves unsupervised access to such students respecting school-related activities are persons in charge of those students for the purposes of section 72 of the Act.

Recommendations 6 to 8: Defining and sanctioning sexual misconduct

6.1 Section 1 of the misconduct regulation under the *Ontario College of Teachers Act,* 1996 should be amended to provide that professional misconduct includes "sexual misconduct".

6.2 "Sexual misconduct" should be defined as "offensive conduct of a sexual nature which may affect the personal integrity or security of any student or the school environment".

7.1 The Ontario College of Teacher's Code of Ethics should further elaborate upon the meaning and content of "sexual misconduct".

7.2 The Code of Ethics should provide that:

(a) its members not engage in offensive conduct of a sexual nature which may affect the personal integrity or security of any student or the school environment ("sexual misconduct").

(b) "Sexual misconduct" includes, but is not limited to:

Sexual abuse

(i) conduct which would amount to sexual interference, an invitation to sexual touching, sexual exploitation, sexual exploitation of a person with a disability, an indecent act or exposure, or a sexual assault or other crime which may affect the personal integrity or security of any student or the school environment;

Sexual harassment

(ii) objectionable comments or conduct of a sexual nature that may affect a student's personal integrity or security or the school environment. These may not be overtly sexual but nonetheless demean or cause personal embarrassment to a student, based upon a student's gender;

Sexual relationships

(iii) any sexual relationship with a student or a former student under the age of 18 and any conduct directed to establishing such a relationship.

8. The "Regulation Under the *Teaching Profession Act*" should be amended to specifically provide that a teacher owes a duty to his or her pupils to respect their sexual integrity and personal security.

Recommendation 9: Commentary to Code of Ethics

9.1 Commentary to the Code of Ethics should explain and provide illustrations (as has been done throughout Chapter IV of this Report) of the criminal and non-criminal manifestations of sexual misconduct.

9.2 The commentary should also dispel misconceptions about sexual misconduct which are commonly held or advanced in response to allegations of misconduct.

Recommendation 10: Proscribing other conduct

10.1 The Ontario College of Teachers Code of Ethics should state, in general terms, a member's duty not only to avoid sexual misconduct but also to avoid activities which may reasonably raise concerns as to their propriety.

10.2 Each school board should, where desirable, refine these more general rules through their own policies and protocols to address issues of particular concern in their community.

Recommendation 11: Anti-reprisal provision in Code of Ethics

11. The Ontario College of Teachers Code of Ethics should specifically state that no member shall engage in, or threaten to engage in, reprisals against anyone who discloses, reports, or otherwise provides information with respect to alleged sexual misconduct.

Recommendation 12: Section 18(1)(b) of the "Regulation Under the *Teaching Profession Act*"

12. Section 18(1)(b) should be amended to clarify that the duty to inform a colleague about an "adverse report" does not apply to a report of suspected sexual misconduct.

Recommendation 13: Code of Ethics — Obligation to intervene in cases of suspected sexual misconduct

13. The Ontario College of Teacher's Code of Ethics should provide that all members of the College have a duty to protect students by intervening in cases of suspected or alleged sexual misconduct in accordance with the specific obligations articulated in this Report.

Recommendations 14 to 15: Obligation of school boards to notify the Ontario College of Teachers

14.1 Section 47 of the *Ontario College of Teachers Act*, 1996 should be amended to more clearly outline the circumstances under which school boards shall notify the Ontario College of Teachers.

14.2 Section 47(2) should be amended to require that a school board promptly notify the College in writing when the board becomes aware that a member who is or has been employed by the board:

has been charged with an offence under the *Criminal Code* (Canada) which, if proven, may amount to offensive conduct of a sexual nature which may affect the personal integrity or security of any student or the school environment.

14.3 Section 47(3) should be retained.

14.4 Section 47 should be further amended to add the following:

(a) Where a school board dismisses, suspends or otherwise disciplines a member of the College in its employ for engaging in sexual misconduct, it shall promptly notify the College in writing of the disciplinary action, giving reasons.

(b) If a member of the College resigns during an investigation into allegations that the member engaged in sexual misconduct, a school board shall promptly notify the College in writing of the circumstances surrounding the resignation.

15. The *Education Act* should be amended to provide that the duties of principals and supervisory officers include the obligation to promptly report to their school board information relevant to that board's obligation under section 47 of the *Ontario Teachers College Act, 1996*.

Recommendation 16: Providing school boards with decisions of the Ontario College of Teachers

16. The *Ontario College of Teachers Act*, 1996 should be amended to state that the College is to provide a copy of the decision (and reasons) of the Investigations Committee, the Discipline Committee or the Fitness to Practise Committee to a school board where:

(a) the decision of the committee relates to information provided by the school board under section 47 of the Act; or

(b) the decision of the committee relates to events that occurred while the member who is the subject of the decision was employed by the school board.

Recommendation 17: General approach to students as witnesses or sexual complainants

17. Administrative tribunals need to ensure that students who are witnesses or sexual complainants are treated with due regard for their dignity and legitimate privacy interests; that they remain mindful of the potentially devastating effects of the legal process upon these students; and that their evidence (and that of all witnesses) is evaluated free from speculative myths, stereotypes and generalized assumptions. These responsibilities are best discharged through an understanding and application of evidentiary and procedural rules which appropriately recognize and accommodate their interests in a way compatible with the interests of the adverse parties.

Recommendations 18 to 22: Admissibility of hearsay evidence in administrative proceedings

18.1 Hearsay statements may be admitted for the truth of their contents where their admission is reasonably necessary to the determination of a fact in issue, and where the circumstances surrounding these statements provide sufficient indicia of reliability.

18.2 In administrative proceedings, a lower threshold of necessity and reliability should be applied to the hearsay statements of witnesses, particularly in cases involving alleged sexual misconduct. This accords with the nature of these proceedings and the appropriate balance between competing interests.

18.3 A determination of reasonable necessity should be made with greater regard to the best interests of a child witness or sexual complainant. These interests include the need to avoid or reduce the detrimental impact of recounting sexual abuse in a legal proceeding.

This means that (i) the type and degree of emotional impact that is required to demonstrate reasonable necessity is diminished; and (ii) the type of proof required to establish impact is less exacting. Something less than "proof of *inability* or *unavailability* to testify"or "*psychological assessments* proving potential trauma or harm to the child" is therefore required in administrative proceedings.

19.1 In administrative proceedings, subject to a residual discretion to exclude, a testimonial statement should generally be admissible as evidence in the proceedings, without further proof where:

(a) the party against whom the statement is sought to be introduced was a party to the proceedings in which the testimony was formerly admitted;

(b) there is a substantial similarity between the material issues to which the statement was/is relevant in the former and present proceedings; and

(c) there was an opportunity to cross-examine the witness at the former proceeding by the party against whom the statement is to be used.

A determination of reasonable necessity should not generally be a precondition to the admissibility of testimonial statements, given the level of reliability assured through cross-examination. However, a lack of reasonable necessity may inform the exercise of discretion.

20. The Rules of Procedure of the Ontario College of Teachers Discipline Committee should be amended to specifically address prior testimonial statements. Consideration should also be given to amending the *Statutory Powers Procedure Act* and the *Ontario Evidence Act* to similar effect. Arbitration boards acting pursuant to the *Labour Relations Act,* 1995 should also be guided by these evidentiary rules.

21.1 Section 17 of Form 6A, "Pre-Hearing Conference Memorandum", of the Rules of Procedure of the Ontario College of Teachers Discipline Committee should be amended to specifically require consideration of

whether there is any need to hear *viva voce* evidence from a child witness or sexual assault complainant. The form should indicate:

(a) whether an application will be brought to dispense with the need to hear from a witness *viva voce*;

(b) alternatively, whether an application will be brought to accommodate a vulnerable witness through listed procedures; and

(c) the respondent's position on such applications.

22. The undesirability of subjecting children or complainants in cases involving sexual misconduct to a multiplicity of proceedings in which they are to testify should figure prominently in an assessment as to whether their hearsay statements should be tendered as evidence, without further proof.

Recommendations 23 to 25: Previous findings of guilt

23.1 A Certificate of Conviction or Discharge is *prima facie* proof that the crime was committed and admissible as such in subsequent proceedings.

23.2 Where there have been findings of guilt, the specific findings of fact contained in reasons for judgment or reasons for sentence should be similarly admitted as *prima facie* evidence of those facts. Such findings of fact explain the finding of guilt and should be regarded as incidental to the Certificate of Conviction or Discharge. In some circumstances, transcripts of the criminal proceedings may also be properly used to explain the finding of guilt and should be regarded as incidental to the Certificate of Conviction or Discharge.

24. The Rules of Procedure of the College Discipline Committee should be amended to specifically address prior testimonial statements. Consideration should also be given to amending section 22.1 of the *Ontario Evidence Act* to similar effect. Arbitration boards acting

pursuant to the *Labour Relations Act*, 1995 should also be guided by these evidentiary rules.

25. The undesirability of subjecting children or complainants in cases involving sexual misconduct to a multiplicity of proceedings in which they are to testify should figure prominently in an assessment as to whether their testimony is needed in proceedings which follow a finding of guilt.

Recommendation 26: Findings of fact

26.1 Findings of fact, other than those which support a finding of guilt, may be treated as *prima facie* evidence of those facts, in the discretion of the administrative tribunal.

26.2 Factors which should inform the exercise of that discretion include:

(a) the nature of the proceedings in which the findings were made;

(b) the significance of the findings to the ultimate determination in the proceedings in which the findings were made;

(c) whether the findings of fact were made on a balance of probabilities or beyond a reasonable doubt or otherwise;

(d) whether the party against whom the findings were made was a party to the proceedings in which they were made;

(e) whether the party against whom the findings were made had an opportunity to challenge the evidence upon which those findings were made;

(f) whether the party against whom the findings were made was motivated to challenge the evidence upon which those findings were made, or the findings themselves.

Recommendations 27 to 30: Use of screens and related devices

27. Section 18.4 of the *Ontario Evidence Act* establishes a different threshold than criminal proceedings for the use of a screen or a closed-circuit television. Their use can be justified to protect the best interests of the child witness. The best interests of the child should include the avoidance or reduction of emotional or psychological distress associated with testifying in the presence of the adverse party or in a hearing room.

28. Rule 13.01 of the Ontario College of Teachers Rules of Procedure for the Discipline Committee should be amended to adopt the threshold test contained in section 18.4 of the *Ontario Evidence Act*.

29. Consideration should be given to amending section 18.4 of the *Ontario Evidence Act* to extend to vulnerable witnesses, rather than only young persons.

30. Parties tendering these witnesses should ensure that these witnesses are aware of the potential availability of screens or other devices or closed-circuit testimony in advance of the hearing and should explore their use with these witnesses in appropriate cases.

Recommendation 31: Use of appropriate hearing rooms

31. Parties tendering vulnerable witnesses and administrative tribunals are encouraged, in appropriate cases, to utilize hearing rooms which are designated to better accommodate these witnesses or to adapt existing hearing rooms to better accommodate these witnesses.

Recommendations 32 to 34: Use of support persons in Ontario College of Teachers discipline hearings

32. Rule 13.01(1) of the Rules of Procedure of the Ontario College of Teachers Discipline Committee should be amended to specifically address the availability of support persons for young persons under the age of 18 in conformity with the *Ontario Evidence Act*. The rule permitting otherwise vulnerable persons to testify with the assistance of a support person in the discretion of the Committee should remain.

33. Section 18.5 of the *Ontario Evidence Act* should be adopted and fully utilized in administrative hearings.

34. The party tendering such witnesses should ensure that those witnesses are aware of the potential availability of support persons in advance of a hearing.

Recommendation 35: Extension of victim-witness program

35. Consideration should be given to the extension of victim-witness programs to administrative proceedings.

Recommendations 36 to 37: Personal cross-examination

36. Section 18.6 of the *Ontario Evidence Act* should be adopted and fully utilized in administrative hearings.

37. Rule 13.10(4) of the Rules of Procedure of the Ontario College of Teachers Discipline Committee should be amended to adopt the threshold test set out in section 18.6.

Recommendation 38: Publication bans upon identity

38.1 The *Statutory Powers Procedure Act* and the *Labour Relations Act*, 1995 should be amended to specifically address publication bans upon the identity of affected persons and information that could disclose their identity. The Ontario College of Teachers Discipline Committee's Rules of Procedure should also specifically address such bans.

38.2 Such amendments should provide, *inter alia*, that:

(a) publications bans are available, in the least, for witnesses or persons allegedly subjected to sexual misconduct relevant to the proceedings;

(b) the tribunal shall inform, at the first reasonable opportunity, any witness under the age of 18 and any person allegedly subjected to sexual misconduct relevant to the proceedings of the right to apply for such an order;

(c) such an order *shall* be made upon application of the witness or person allegedly subjected to sexual misconduct relevant to the proceedings or by the party sharing a common interest with that witness or person. (Alternatively, such an order *shall* be made, unless the interests of justice otherwise requires.)

Recommendations 39 to 42: Adoption of videotaped interviews

39. Early videotaped interviews with complainants and young witnesses by trained investigators greatly enhance the search for the truth and the ultimate find-finding function of courts or tribunals. Protocols between school boards, police and children's aid societies should emphasize the desirability of such interviews.

40. Section 18.3(6) of the *Ontario Evidence Act* should be adopted and more fully utilized in administrative hearings. It should be recognized that the threshold test under section 18.3(6) is different than that established in criminal proceedings.

41. The Ontario College of Teachers Discipline Committee's Rules of Procedure should specifically address the adoption of videotaped interviews.

42. The College Discipline Committee Rules of Procedure should specifically address the adoption of prior testimonial statements which are not themselves admitted as *prima facie* evidence. Arbitrators under the *Labour Relations Act,* 1995 should similarly consider the admission of adopted prior testimonial statements on this basis.

Recommendation 43: Taking of evidence before a hearing

43. Greater use should be made of Rules 10.01 to 10.03 of the Ontario College of Teachers Discipline Committee's Rules of Procedure. Use of these rules may permit the taking of evidence in a less forbidding surrounding and at a time and date more conducive to a witness' emotional well-being.

Recommendation No 44: Use of Sections 18.2 to 18.6 of the *Ontario Evidence Act*

44. Generally, sections 18.2 to 18.6 of the *Ontario Evidence Act* appropriately accommodate the best interests of young witnesses in a way which remains consistent with the interests of the adverse party. These provisions are, at times, overlooked. Ontario College of Teachers Discipline Committees and arbitration boards under the *Labour Relations Act,* 1995 should fully utilize these provisions in appropriate cases.

Recommendation 45: Evidence of other sexual activity of witnesses in non-criminal proceedings

45.1 The *Ontario Evidence Act* and the Rules of Procedure of the Discipline Committee of the Ontario College of Teachers should be

amended to specifically address the admissibility of evidence of sexual activity of a witness (other than that which is the subject matter of the proceedings) and the procedures which govern an application to tender such evidence. Arbitration boards acting pursuant to the *Labour Relations Act*, 1995 should also be guided by these evidentiary and procedural rules.

45.2 These evidentiary and procedural rules should be analogous to sections 276 to 276.3 and 277 of the *Criminal Code*. Nonetheless, it should be recognized that the determination of admissibility in administrative proceedings may appropriately reflect differences in the issues and interests at stake in those proceedings.

Recommendations 46 to 47: Educational programs

46. All children's aid society workers assigned to investigate sexual abuse at schools should be experienced and well-trained in the techniques which enhance the reliability of witness statements and those that which detract from their reliability.

47.1 The Ministry of the Attorney General and the Ministry of Education should establish some joint educational programming for children's aid societies, teachers' associations and their counsel and other appropriate stakeholders on the investigation and evaluation of sexual misconduct cases to enhance understanding of the issues and reduce barriers and promote trust and understanding between the parties.

47.2 Such educational programming should address, among other things, the exchange of information between investigators and counsel for the suspected party during the investigative stages.

47.3 The Government of Ontario should provide funding assistance to enable this programming.

Recommendation 48: Education as to reporting requirement

48. An appropriate understanding of the jurisdiction and role of children's aid societies and the reporting requirement represents one means of minimizing potential over-reporting of sexual complaints and the harm which over-reporting may cause. Further education and training of educators and children's aid societies as to the meaning and use of section 72 of the *Child and Family Services Act* is desirable.

Recommendations 49 to 51: Policies and protocols throughout Ontario

49.1 Every school board in Ontario should establish and promote adherence to policies and protocols pertaining to sexual misconduct by teachers, other school staff and volunteers.

49.2 These policies and protocols should be designed to:

- **(a) protect students from sexual abuse and harassment through policies that are calculated to prevent misconduct *before it occurs*;**
- **(b) promote the early identification of sexual misconduct, when it has occurred;**
- **(c) ensure that allegations of sexual misconduct are fairly investigated and evaluated;**
- **(d) protect students who have been victimized from further physical, psychological or emotional harm; and**
- **(e) recognize and complement applicable laws.**

50. Given the shared responsibility and necessary interaction between school boards, children's aid societies and police for the reporting and investigation of sexual abuse allegedly engaged in by teachers, other school staff and volunteers, protocols should also be

developed cooperatively between school boards, local police forces, and children's aid societies.

51. School board policies and protocols should be regularly reviewed and updated to reflect changes to existing laws or to accommodate improvements which flow from the implementation of these policies.

Recommendations 52 to 55: Education of prospective teachers

52.1 Students at faculties of education should be fully educated on sexual abuse and harassment policies and protocols, and on their professional and ethical duties and obligations, including the protection of students through the reporting of known or suspected sexual misconduct.

52.2 Education and training should be provided on these and other appropriate subjects:

(a) what constitutes teacher sexual misconduct. Instruction should define and illustrate sexual abuse, harassment and other offensive conduct of a sexual nature that may affect the physical integrity or security of a student or the school environment;

(b) the appropriate and acceptable boundaries between teacher and student. Illustrations and case situations should be provided;

(c) the scope and nature of a teacher's duty to report sexual abuse under the *Child and Family Services Act* and the duty to protect students from other forms of sexual misconduct. Instruction should address the issues surrounding reporting that have been discussed in this Report;

(d) recognition of the early warning signs of sexual misconduct;

(e) how to respond sensitively and appropriately to a student's disclosure of sexual misconduct, and how to address confidentiality concerns;

(f) protecting a student complainant from further potential harm;

(g) documenting disclosures;

(h) the procedures that follow initial disclosure, including those applicable to a teacher suspected of misconduct;

(i) the avoidance of stereotypical notions about sexual misconduct, its perpetrators and its victims.

53. The subject of sexual misconduct can be integrated with education and training on analogous subjects, such as physical abuse. However, sexual misconduct should form an important part of a compulsory foundation course of study at all faculties of education.

54. Faculties of education should evaluate the ways they deal with the subjects of sexual misconduct, physical abuse, professional ethics, and the duties and obligations of teachers in their pre-service programs to determine where and how instruction might be expanded and strengthened.

55. The Ontario Association of Deans of Education should co-ordinate a project that supports the creation of province-wide educational materials for use in pre-service and in professional development programs for classroom teachers.

Recommendations 56 to 58: Continuing Education

56.1 All teachers, principals, vice-principals and other school staff and volunteers who are with students on a regular and prolonged basis should be provided with ongoing in-service training on sexual misconduct policies and protocols (on both abuse and harassment), and on their professional and ethical duties, including the protection of

students through the reporting of known or suspected sexual misconduct.

56.2 In-service education and training should be provided on the topics identified in recommendation 52.2. The subject of sexual misconduct can be integrated with education and training on analogous subjects, such as physical abuse.

57. In-service training should provide, in writing, all relevant telephone numbers and contact names for a given school district. Up-to-date board policies and protocols should be provided, together with any written materials that explain or summarize existing policies.

58. Principals, vice-principals, superintendents and directors of education or any other school officials who bear additional responsibility for addressing sexual misconduct should be given special training.

Recommendation 59 to 60: Education for students and parents

59.1 Students should be provided with age-appropriate education on sexual misconduct, designed to prevent sexual abuse and harassment and to encourage disclosure of past and ongoing victimization so that authorities can intervene and protect them.

59.2 Education should deal with sexual abuse and harassment, whether engaged in by persons in positions of trust or authority, strangers, or fellow students.

59.3 Education should sensitize students to the acceptable boundaries of behaviour, teach respect for the sexual integrity and security of every person, and dispel stereotypical notions about victims and perpetrators.

60. Strategies should be developed to make education and information available to parents.

Recommendation 61: Resourcing education and training programs

61.1 The adequate education and training of prospective and current teachers, other school staff and volunteers, students and parents on sexual abuse and harassment require financial and other resources to ensure that educational programs are available and comprehensive.

61.2 The Government of Ontario bears the responsibility of ensuring the availability of these financial resources.

Recommendations 62 to 69: Screening of applicant teachers

General

62. School board policies and protocols should specifically address the screening of applicant teachers, in conformity with the the recommended procedures that follow.

Records Checks

63. A criminal and disciplinary record check should be performed with respect to *every* applicant for a teaching position, regardless of whether the applicant is seeking first-time employment or a transfer from another school, district, province or country. School boards must also verify that the applicant is a member in good standing of the Ontario College of Teachers.

Application Forms

64.1 The screening process should generally entail a detailed application form, a thorough interviewing process, and verification of information, including reference checks that involve a full and candid exchange between prospective and former employers.

64.2 The application form should be comprehensive and standardized.

64.3 The application form should request complete information about experience, training, employment history, past supervisors, reasons for

leaving past employment, dates, places and addresses of all prior employers. It should note that providing deliberately misleading information can be just cause for dismissal. It should also include a consent to verify the information provided and to conduct a criminal record check.

64.4 Applications should require prospective employees to disclose whether they have been found guilty of or are currently the subject of an allegation of child abuse or sexual harassment, or have ever resigned while such allegations were pending.

Applicant Interviews

65. In-depth personal interviews should be conducted of all applicants that should include direct questions about past behaviour with students and staff.

References

66.1 Verification of information provided, through direct contact with employment references, should be designed to:

- **(a) ensure that the material information provided by the applicant is correct and complete;**
- **(b) identify any weaknesses or problems with the applicant's performance;**
- **(c) fill in any gaps in employment history or experience;**
- **(d) ask references about any defects in the applicant's fitness for the position by explaining the job description and inquiring about the applicant's skills and suitability for the tasks as defined, taking care to explain the position of trust in which the applicant will be placed with children.**

66.2 References should be asked directly whether they know of any reason why the applicant should not be hired to work with children.

66.3 School boards should respect the privacy and equality interests of applicants. Queries should be limited to job-related matters and conform to fair employment practices.

No Offer

67. No offer of employment should be made by a school board until a full investigation has been completed.

Other School Staff

68. Screening should not be confined to teachers. School staff who are in a position of trust or authority respecting students or who are exposed to children on an ongoing basis should be similarly screened.

Volunteers

69. Volunteers who are endowed with exceptional levels of trust involving frequent, lengthy and unsupervised contact with students should be screened in a manner consistent with their voluntary status.

Recommendation 70: Defining sexual misconduct in school board policies

70.1 Codes of conduct that define and explain sexual misconduct (outlined below) should be contained in school board policies and protocols. These policies should incorporate the minimum standards of conduct that apply across Ontario (and as may be reflected in the College's Code of Ethics), but may yet impose higher standards of conduct to address local concerns or circumstances.

70.2 No school employee or volunteer shall engage in sexual misconduct. Sexual misconduct is "offensive conduct of a sexual nature which may affect the personal integrity or security of any student or the school environment".

70.3 "Sexual misconduct" includes, but is not limited to:

Sexual Abuse

(a) conduct which would amount to sexual interference, an invitation to sexual touching, sexual exploitation, sexual exploitation of a person with a disability, an indecent act or exposure, or a sexual assault or other crime which may affect the personal integrity or security of any student or the school environment;

Sexual Harassment

(b) objectionable comments or conduct of a sexual nature that may affect a student's personal integrity or security or the school environment. These may not be overtly sexual but nonetheless demean or cause personal embarrassment to a student based upon a student's gender.

Sexual Relationships Generally

(c) any sexual relationship with a student, or with a former student under the age of 18, and any conduct directed to establishing such a relationship

Recommendation 71: Further defining unacceptable conduct

71.1 Codes of conduct contained in school board policies and protocols should address activities that, standing alone, may not constitute sexual misconduct but should nonetheless be prohibited or discouraged. Policies should incorporate the minimum standards of conduct that apply across Ontario (and as may be reflected in the College's Code of

Ethics), but might impose more specific rules to address local concerns or circumstances.

71.2 A school employee or volunteer should avoid activities that, standing alone, might not constitute sexual misconduct but would raise concerns in the minds of a reasonable observer as to their propriety. School employees and volunteers should be mindful of these and other considerations, in evaluating the propriety of activities:

(a) whether the activities are known to, or approved by, supervisors and/or parents or legal guardians;

(b) whether the student is isolated;

(c) whether urgent or exigent circumstances obtain;

(d) whether the school environment might be detrimentally affected by the activities;

(e) to what extent may the activities be reasonably regarded as posing a risk to the personal integrity or security of a student, or as contributing to any student's level of discomfort.

Recommendations 72 to 73: Receiving an initial complaint

72. School employees should be trained on how to detect the warning signs of sexual misconduct and, further, how to respond to disclosures of sexual misconduct.

73. School board policies and protocols should contain basic "dos and don'ts" that should guide such situations. Some examples follow:

DO	DON'T
Listen to the child.	**Do not lead or suggest answers to the child.**
Tell the child who must be notified.	**Do not promise the child not to tell anyone.**
Reassure the child that the conduct described is not the child's fault and that the child has done the right thing by disclosing.	**Do not criticize the child for how or when disclosure has been made.**
Speak to the child in privacy.	**Do not bring the suspected teacher in to confront the child.**
Determine the immediate safety needs of the child, involving the child in this decision.	**Do not return the child to a risk-laden situation.**

Recommendations 74 to 81: Reporting policies

General

74. School board policies and protocols should define the reporting obligations of school employees and volunteers respecting complaints or disclosures of sexual abuse or other sexual misconduct perpetrated against students and outline the procedures for reporting. Components of such policies and protocols are outlined below.

Sexual Abuse of Student under 16

75.1 Every person who has reasonable grounds to suspect that a student under the age of sixteen[1] has suffered or is at risk of likely suffering one or both of the following must forthwith report the suspicion and the information on which it is based to a children's aid society:

> **(a) sexual molestation or sexual exploitation by a teacher or another person having charge of the student;[2]**
>
> **(b) emotional harm demonstrated by serious anxiety, depression, withdrawal, self-destructive or aggressive behaviour, or delayed development, and there are reasonable grounds to believe that the emotional harm resulted from the actions of a teacher or other person having charge of the child.**

75.2 Every school employee and volunteer has this obligation.

75.3 Failure to report may constitute an offence under the *Child and Family Services Act* and, for a teacher, may also constitute professional misconduct.

75.4 The duty to report is a personal obligation and cannot be delegated to anyone else, including a school principal. This means that the person who has a duty to report must do so directly to a children's aid society.

75.5 The duty to report is ongoing. Where additional reasonable grounds to suspect abuse or the risk of abuse become known, a further report must be made.

---

[1] If the student is the subject of a protective order under the *Child and Family Services Act*, the obligation to report extends to a child who is under 18 years of age: *CFSA*, s. 37(1).

[2] Or, by another person where the person having charge of the child knows or should know of the possibility of sexual molestation or sexual exploitation and fails to protect the child.

75.6 The duty to report applies, even where information is acquired in confidence, or second-hand.

Sexual Abuse of Student 16 or Over

76. Every person who has reasonable grounds to suspect that a student sixteen years of age or older has suffered or is at risk of likely suffering one or both of the following should forthwith report the suspicion and the information on which it is based to the police:

(a) sexual molestation or sexual exploitation by a teacher or another person having charge of the student;

(b) emotional harm demonstrated by serious anxiety, depression, withdrawal, self-destructive or aggressive behaviour, or delayed development, and there are reasonable grounds to believe that the emotional harm resulted from the actions of a teacher or other person having charge of the child.

Addressing Immediate Needs

77. Whether a report is made to a children's aid society or to the police, the school should address immediate issues relating to the student's best interests with CAS or the police. Protocols should provide examples of matters to address:

(a) will the student be interviewed and when;

(b) where will the student be interviewed;

(c) will a support person be permitted to attend any interview and if so, who will that support person be;

(d) should the student's parents be contacted; if so, how and when. This issue may also be dependent upon the student's age and whether he or she wishes to notify his or her parents; and

(c) what information can be shared with parents or the student;

Internal Reporting of Alleged Sexual Abuse

78. Where an employee or volunteer reasonably suspects sexual abuse, he must also promptly report to his principal or the principal's designate. Policies and protocols should also provide for a further reporting chain from the principal/designate to a superintendent to a director and ultimately to the board.

Sexual Misconduct or Related Behaviour That is Not Abuse

79.1 Every school employee or volunteer has a duty to students of any age to intervene to protect them from being the victims of sexual misconduct.

79.2 Where a school employee or volunteer knows or reasonably suspects that a student has been sexually harassed or has been the victim of sexual misconduct short of abuse, he or she must report the suspicion forthwith, and the information upon which it is based to the principal or the principal's designate.

79.3 Policies and protocols should also provide for a further reporting chain from the principal or the principal's designate to a superintendent to a director and to the board, depending here upon the nature of the conduct.

79.4 Such policies may reflect that *some* behaviour can be addressed informally and resolved through discussion with the teacher or teacher counselling.

Inapplicability of Section 18(1)(b) of the "Regulation Under the Teaching Profession Act"

80. No teacher who makes a report to the police, a children's aid society or to school officials of suspected sexual misconduct by another teacher, has any obligation, prior to or upon making such a report, to

inform the other teacher of that report or to provide that teacher with a written statement of the report.

Threats or Reprisals

81.1 Policies and protocols should specifically state that the school board has the duty to protect anyone from threats or reprisals for disclosing, reporting or otherwise providing information with respect to alleged sexual misconduct.

81.2 Such policies should outline the consequences for employees or volunteers of engaged in, or threatening to engage in, such reprisals.

Recommendations 82 to 83: Reporting to the Ontario College of Teachers

82.1 School board protocols should outline the circumstances under which disclosure should be made to the Ontario College of Teachers of information relevant to whether a teacher has engaged in sexual misconduct. These protocols should include the following components.

82.2 A school board shall promptly notify the College in writing when the board becomes aware that a member who is or has been employed by the board:

(a) has been charged with an offence under the *Criminal Code* (Canada) which, if proven, may amount to offensive conduct of a sexual nature which may affect the personal integrity or security of any student or the school environment; or

(b) has been found guilty of such an offence.

82.3 Where a school board dismisses, suspends or otherwise disciplines a member of the College in its employ for engaging in sexual misconduct, it shall promptly notify the College in writing of the disciplinary action, giving reasons.

82.4 If a member of the College resigns during an investigation into allegations that the member engaged in sexual misconduct, a school board shall promptly notify the College in writing of the circumstances surrounding the resignation.

82.5 In addition, a school board shall promptly notify the College in writing where, in the opinion of the board, the conduct or actions of a member who is or has been employed by the board should be reviewed by a committee of the College.

83. Principals and supervisory officers shall promptly report to their school board information relevant to that board's obligation to disclose to the College of Teachers.

Recommendations 84 to 86: Investigating sexual misconduct

84. School board policies should specifically address how and when internal investigations are to be conducted. As well, school board protocols or interagency protocols to which school boards are a party should address the interaction between boards and outside investigations. Matters that should be addressed include:

(a) the relative roles and joint participation of the children's aid society[3] and police in the conduct of investigations of sexual abuse. Protocols may provide that the police have prime responsibility for the criminal investigation and any criminal charges arising therefrom. The CAS has prime responsibility for any child protection investigation and for protection of the child;

(b) the factors affecting the timing of the investigation and of the initial interviews;

---

[3] And/or Native Child and Family Services.

(c) the factors affecting the location of interviews, particularly those relating to when CAS or police can or should interview a student on school property;

(d) the factors affecting whether parents will be contacted prior to any interviews, or at all;

(e) interviewing techniques that enhance or detract from the accuracy, reliability and completeness of the student's account;

(f) the assignment of investigators with specialized training and skills respecting child sexual abuse cases;

(g) special needs of students with disabilities;

(h) the desirability of early videotaping of student interviews, subject to articulated exceptions; procedures for videotaping; and retention and access to videotapes;

(i) medical examinations of the student;

(j) the obligation of school boards to contact the CAS or police if the student-complainant transfers to another school or board;

(k) the exchange of information between CAS and/or the police and the school board. This may involve the designation of a school employee as case coordinator or liaison;

(l) the status of any internal investigation, pending an ongoing CAS or police investigation or criminal charges. In the least, protocols should caution against the interviewing of the student-complainant or the suspected party by school officials and may articulate

the dangers associated with conducting a concurrent investigation;

(m) the obligation of the school principal or designate to ascertain the status of an ongoing investigation by CAS or police, if no apparent action has been taken to investigate or continue to investigate an allegation of sexual abuse;

(n) when a support person will be permitted to remain with a student-complainant during any interviews;

(o) when a suspected employee or volunteer should be notified that an allegation has been made against him or her;

(p) at what stage of the investigation should the suspected party be given an opportunity to address the allegations and what information should be provided to that party and/or his or her counsel to enable them to address the allegations.

85.1 School board policies and protocols should specifically address how and when internal investigations will be conducted and by whom.

85.2 Any investigation conducted by the school should be informed by the desirability of:

(a) avoiding or reducing trauma to the student through unnecessary or inappropriate interviewing;

(b) respecting the confidentiality and privacy interests of all affected parties, to the extent possible;

(c) ensuring fairness to the school employee or volunteer against whom a complaint has been made;

(d) ensuring an accurate determination, free from stereotypical notions about sexual misconduct, students or teachers.

86. Policies and protocols should ensure that any internal investigation is conducted by school staff with appropriate training and skills.

Recommendations 87 to 91: Support structures for student complainants

General

87. School board policies and protocols should specifically ensure that support structures are in place for students who disclose alleged sexual misconduct. These support structures are contained in the following recommendations.

Support Persons

88.1 Policies and protocols should specifically address the presence of support persons during interviews with students. Where these interviews involve the children's aid society or police, interagency protocols should address this issue.

88.2 Such policies and protocols should specifically provide for the availability of school staff to remain with students who have disclosed sexual abuse until CAS or police investigators interview these students, if the interviewing is imminent, or if the student is otherwise in need of support.

88.3 A support person may be the school employee or volunteer to whom initial disclosure was made, a designated case coordinator, social worker, student services worker or another person. The student's choice should figure prominently in the identity of the support person.

Case Coordinator

89. Where feasible, each school or school board shall designate from existing staff a "case coordinator" who will be specially trained and will assist any school employee or volunteer in fulfilling the obligation to report, may be responsible for ensuring that support structures are in place for students, and may act as liaison with children's aid societies and police. The coordinator should be someone who is comfortable with the issues involved and who is well acquainted with school board policies and protocols.

Counselling or Therapy

90. School boards bear the responsibility of ensuring that students who disclose sexual misconduct in the school setting have access to professional counselling or therapy. Boards should facilitate such counselling or therapy at the earliest opportunity following disclosure. Equally important, counselling or therapy should remain available throughout any investigation and legal process and as required thereafter. In some circumstances, such counselling should extend to family members.

Non-confrontation

91. A student who has reported sexual misconduct must not be required, other than as may be necessary in legal proceedings, to confront the suspected or accused person directly.

Recommendations 92 to 95: Actions respecting the suspected employee or volunteer

92. School board policies and protocols should specifically address the actions to be taken by them pending a determination whether sexual misconduct has occurred.

93. Where a formal investigation of sexual abuse or harassment is to occur, school employees or volunteers should generally be removed from the classroom pending a determination whether sexual misconduct has

occurred. A range of options, including suspension or re-assignment to non-classroom duties can be addressed.

94. An employee's reassignment or employment status should be revisited:

(a) upon completion of any CAS/police investigation;

(b) after any criminal charges are laid;

(c) after any criminal case is completed; and

(d) upon completion of any internal investigation.

95. School board policies and protocols should specifically state that the board needs to make a determination whether sexual misconduct has occurred, whether or not any criminal charges have resulted in findings of guilt.

Recommendation 96: A communication plan

96. School board policies and protocols should specifically create a communication plan subsequent to disclosures of alleged sexual misconduct by school employees or volunteers. Such a plan should address the following matters:

(a) what information will be communicated, when and by whom;

(b) respect for the privacy rights of affected parties, to the extent possible;

(c) the need for factual accuracy and fairness to all affected parties;

(d) the desirability of affirming or supporting students who disclose sexual misconduct, while maintaining the presumption of innocence.

Recommendation 97: Documentation

97.1 School board policies and protocols should specifically address the making and retention of records pertaining to complaints of sexual misconduct committed by school employees or volunteers. Components of such policies are contained in the recommendations that follow.

97.2 Proper documentation should include details respecting any initial complaint or disclosure; any report made to a children's aid society, police, the College of Teachers or within the school board; correspondence relating to the complaint; notes or other documents relating to any internal investigation, including interview notes or tapes; the results of any internal or external investigation or legal proceedings; and any disciplinary or other measures taken by the school board, including reprimands or cautions.

97.3 Note-taking on interviews should be factual and detailed. A particular effort should be made to accurately record the complainant's own words.

97.4 Policies and protocols may address, sometimes in conjunction with collective agreements, retention periods for documents to prevent "unfounded" allegations from prejudicing a school employee. Otherwise, documentation respecting substantiated, unsubstantiated or unresolved complaints of sexual misconduct should be retained in the employee's personnel file indefinitely and should not be the subject of collective agreement provisions setting limited periods of retention.

97.5 Measures should be taken to ensure that the confidentiality and privacy interests of students or informants in cases of alleged sexual misconduct are preserved, to the fullest extent possible. This means, for example, that their names or information that may identify them should generally not be disclosed to prospective or new employers and may be edited out of personnel records. Policies and protocols should provide for the retention of unedited information in a separate file and for the location of that file.

Recommendation 98: Resignations and full disclosure

98.1 School board policies and protocols should specifically address resignations and the need to provide full and frank references upon request. The components of such a policy are contained in the following recommendations.

98.2 Personnel files of all employees must reflect the circumstances surrounding any resignation from employment relating to allegations of sexual misconduct. The content of these files should respect the confidentiality and privacy interests of students and informants.

98.3 Policies and protocols should specifically address the physical location and transfer of these personnel files or the information contained therein to an employee's new school or school board.

98.4 School boards should provide full and frank references to prospective employers, upon request. No resignation of an employee will be secured by agreement not to disclose facts relating to allegations of sexual misconduct to a prospective employer. Policies and protocols may differently address "unfounded allegations".

Recommendation 99: Financial resources to implement objectives

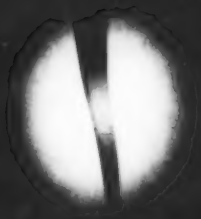
99. The Government of Ontario ultimately bears the responsibility of ensuring that financial and other resources are available to achieve the important objectives of protecting our children and ensuring a school environment free from violence, abuse, harassment and discrimination.

Recommendations 100 to 101: Development of policies and protocols

100. The development of school board policies and protocols on sexual misconduct by school employees and volunteers should, at least in part, be informed by the checklist of topics, together with commentary appended to Chapter VI of this Report.

101. The Ministry of Education, in cooperation with Ontario school boards, should review, on a periodic basis, the development of school board policies and protocols across the province respecting sexual misconduct by school employees and volunteers and the implementation of such policies.

PROTÉGEONS NOS ÉLÈVES



RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

Examen

visant à identifier
et à prévenir les cas
d'inconduite sexuelle
dans les écoles
de l'Ontario

L'honorable
Sydney L. Robins

2000

PROTÉGEONS NOS ÉLÈVES

Examen

visant à identifier et à prévenir les cas d'inconduite sexuelle dans les écoles de l'Ontario

RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

L'honorable

Sydney L. Robins

2000

Publié par
le ministère du Procureur général de l'Ontario

© Imprimé par Milner Graphics pour le compte
de l'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2000
Conception de la couverture: Hardtack Communications

ISBN: 0-7778-9348-7

Ce rapport est conservé comme document
d'archives publiques par toute organisation qui en reçoit un exemplaire.

On peut se procurer des exemplaires du présent document ainsi que d'autres publications du gouvernement de l'Ontario auprès de Publications Ontario, 880, rue Bay, Toronto. Les personnes de l'extérieur de Toronto peuvent écrire à Publications Ontario, 50, rue Grosvenor, Toronto (Ontario) M7A 1N8. Téléphone : (416) 326-5300 (Toronto) ou, sans frais d'interurbain en Ontario : 1 800 668-9938. Les malentendants peuvent composer sans frais en Ontario, le 1 800 268-7095. Les cartes de crédit MasterCard et Visa sont acceptées. Les chèques et les mandats doivent être établis à l'ordre du ministre des Finances. Le payement préalable des commandes est requis. Pour avoir accès électroniquement au présent document, visitez notre site Web à l'adresse suivante : www.publications.gov.on.ca

La traduction de tous les documents relatifs à ce Rapport a été préparée sous la supervision du service de traduction du gouvernement, Secrétariat du Conseil de gestion.

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire 1

Chapitre I : Nature et portée de l'examen 1
Chapitre II : L'affaire DeLuca 9
Chapitre III : Ampleur et nature de l'inconduite sexuelle enseignant-élève 15
Chapitre IV : Le droit 18
Chapitre V : Éviter les fausses accusations 31
Chapitre VI : Les politiques et les protocoles 34

Conclusion 49

Recommandations 53

SOMMAIRE

Chapitre I : Nature et portée de l'Examen

Contexte

Le 9 avril 1996, Kenneth DeLuca a plaidé coupable à 14 infractions d'ordre sexuel ayant fait 13 victimes. Les crimes ont eu lieu entre 1972 et 1993. Chacun d'eux a été commis alors que DeLuca était enseignant à l'ancien Conseil scolaire des écoles catholiques romaines séparées de Sault Ste. Marie. Toutes ses victimes étaient des femmes. Elles étaient toutes des élèves, sauf une. Elles avaient entre 10 et 18 ans.

Les actes criminels commis par DeLuca équivalent, en définitive, à trahir la confiance accordée à un enseignant. Il représentait le cauchemar de tout parent : un prédateur sexuel enseignant aux élèves. Sa conduite a nui considérablement au bien-être physique et émotif de ses victimes. Dans certains cas, elle a eu un effet dévastateur sur leur existence.

Dès 1973 et en de nombreuses occasions par la suite, des directeurs d'école, d'autres enseignants et des responsables du conseil scolaire ont reçu des plaintes au sujet des mauvais traitements d'ordre sexuel infligés par DeLuca à ses victimes. Ces plaintes étaient fondées. Cependant, elles n'ont pas eu de suite. Les actes criminels se sont poursuivis pendant plus de 20 ans sans que rien ne change. De fait, DeLuca est passé facilement d'une école à une autre en laissant derrière lui des victimes brisées émotivement et en bénéficiant chaque fois d'une nouvelle occasion de faire de nouvelles victimes.

Quand les actes criminels perpétrés par DeLuca ont été tardivement mis au jour dans le cadre du processus pénal, il est apparu clairement que le système d'éducation avait laissé tomber ses victimes. Naturellement, la collectivité était en état de choc et voulait connaître la nature et le pourquoi de ce terrible dérapage. Comment ces mauvais traitements ont-ils pu être infligés sans vergogne pendant 20 ans? Quels protocoles ou quelles procédures protégeaient les enfants contre de tels mauvais traitements? Que pouvait-on faire pour s'assurer qu'une telle situation ne se reproduise plus?

Ces questions soulèvent des problèmes cruciaux sur lesquels il faut se pencher sérieusement. Après tout, les enfants ne représentent-ils pas notre actif le plus précieux? Les écoles doivent être des milieux sains et stimulants dans lesquels les enfants peuvent apprendre et grandir en toute sécurité. Lorsque des actes criminels d'ordre sexuel, et notamment du harcèlement criminel, empoisonnent le milieu scolaire, ce problème nous interpelle tous et toutes au premier chef.

La grande majorité des enseignants sont indiscutablement des professionnels très dévoués et bienveillants qui cherchent à créer un environnement d'apprentissage sécuritaire pour leurs élèves. Il va sans dire qu'ils sont consternés par une conduite comme celle de DeLuca et qu'ils craignent naturellement qu'un tel comportement se reflète injustement sur eux et sur leur profession. Certains craignent également que les vives réactions à l'égard des mauvais traitements d'ordre sexuel puissent nuire à l'établissement d'une relation à la fois revalorisante et appropriée entre l'enseignant et son élève et privent les enfants de la chaleur et de la compassion des personnes qui les éduquent. La plupart des enseignants et des enseignantes se préoccupent des fausses allégations de mauvais traitements d'ordre sexuel et des dommages terribles que peuvent occasionner de telles accusations portées contre un enseignant. Il faut garder ces préoccupations à l'esprit.

Toutefois, le cas DeLuca n'est pas unique. Comme DeLuca, certains enseignants pervers sont des prédateurs sexuels « opportunistes » motivés par le pouvoir, le contrôle et la gratification sexuelle. Certains sont des pédophiles qui préfèrent avoir des rapports sexuels avec des enfants et qui ont choisi de travailler dans des écoles pour pouvoir accéder plus facilement à leurs victimes. D'autres ont des rapports « teintés de romantisme et de mauvais jugement » avec des élèves et croient que leur conduite est soit inoffensive soit acceptable parce que selon eux, les élèves font ce qu'ils veulent bien faire. D'autres encore se livrent à du harcèlement sexuel ou adoptent une conduite insensible et inopportune, quoique pas nécessairement criminelle. La triste réalité, c'est que les cas d'inconduite sexuelle sont plus fréquents que le public et les membres de la profession enseignante peuvent le croire.

Bien qu'il soit difficile d'obtenir des statistiques fiables, les recueils de jurisprudence, les audiences disciplinaires, les cas d'arbitrage et les comptes rendus des médias font état d'un nombre considérable de dossiers

dans lesquels des enseignants de l'Ontario et d'ailleurs se sont livrés à une inconduite sexuelle contre des élèves. De plus, on peut présumer sans risque d'erreur que de nombreux cas d'inconduite sexuelle, et peut-être même la plupart d'entre eux, restent cachés et n'ont pas été signalés. Certaines études révèlent qu'une proportion appréciable d'élèves estiment que le harcèlement sexuel de professeurs de leur milieu scolaire pose problème. Bref, il semble que les cas déclarés d'inconduite sexuelle constituent seulement la pointe de l'iceberg.

La réaction aux victimes de DeLuca ne peut pas non plus être considérée comme exceptionnelle. L'hésitation des enseignants et des enseignantes à signaler un collègue soupçonné d'inconduite sexuelle, l'intimidation de victimes et de leurs parents pour empêcher ou décourager la divulgation, le défaut de donner suite aux divulgations d'inconduite, le caractère inadéquat des dossiers qui justifient les plaintes déposées, la mutation d'une école à l'autre de la personne soupçonnée d'être l'auteur d'un crime, l'absence de procédures de présélection lors de l'embauche de nouveaux enseignants ont tous été constatés à des degrés divers dans l'affaire DeLuca, dans de nombreux autres cas et dans la documentation sur l'inconduite sexuelle dans les écoles.

Bien sûr, les répercussions physiques et émotionnelles des mauvais traitements d'ordre sexuel infligés par DeLuca à ses victimes ne sont pas uniques, tant s'en faut! Ce qui est tragique, c'est qu'il faille s'y attendre.

L'affaire DeLuca constitue un cadre important qui permet d'évaluer comment les cas d'inconduite sexuelle soupçonnés et prouvés d'enseignants à l'égard d'élèves sont traités et comment ils peuvent être prévenus ou mieux cernés et réglés dans l'avenir. Même si, depuis l'affaire DeLuca, des changements importants ont été apportés, ils ne règlent pas tout à fait ces problèmes. Quoi qu'il en soit, les pratiques varient beaucoup d'un territoire à l'autre en Ontario. Comme l'énonce simplement le Rapport : « le problème demeure ».

Le Rapport étudie les problèmes que soulève l'affaire DeLuca et les leçons qu'il faut en tirer. Nous avons élaboré des recommandations de changement en espérant qu'elles faciliteront l'identification et la prévention de l'inconduite sexuelle dans le système scolaire de l'Ontario, et que nos élèves seront ainsi mieux protégés.

Le mandat

Par décret daté du 5 mai 1999, l'honorable Sydney L. Robins, ancien juge à la Cour d'appel de l'Ontario, a été nommé pour procéder à un examen et faire rapport de la question suivante :

> [Traduction]
>
> Les incidents impliquant Kenneth DeLuca qui ont donné lieu aux accusations et la poursuite et les plaidoyers de culpabilité de M. DeLuca en ce qui concerne l'agression sexuelle d'étudiantes inscrites à l'ancien Conseil scolaire des écoles catholiques romaines séparées de Sault Ste. Marie de la fin des années 1970 au début des années 1990, dans la mesure nécessaire pour formuler des recommandations concernant les protocoles, les politiques et les procédures en vue d'identifier et de prévenir efficacement les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel ou la violence sexuelle.

Le Décret autorisait le président à demander à toute personne de fournir de l'information ou des dossiers, à rencontrer quelque personne que ce soit et à s'appuyer sur des transcriptions ou des enregistrements de procédures judiciaires concernant toute procédure pénale, civile ou administrative sur DeLuca. Le Décret autorisait un *examen*, et non une *enquête publique*. Au cours d'un examen, les témoins ne peuvent être contraints de témoigner sous serment. Les parties intéressées n'ont pas l'occasion de vérifier l'exactitude ou la véracité des dires des autres parties. Compte tenu de ces limites, et d'autres, il était impossible de tirer quelque conclusion équitable que ce soit au sujet de la crédibilité ou des conclusions contestées d'inconduite. De fait, le président était frappé de l'interdiction, comme c'est également le cas lors d'une enquête publique, de conclure à la responsabilité civile ou criminelle de quelque personne ou organisation que ce soit ou de formuler des recommandations concernant une telle responsabilité.

Toutefois, la preuve documentaire volumineuse a largement permis au président de déterminer ce qui a cloché dans l'affaire DeLuca et de formuler des recommandations sur la façon de prévenir des cas semblables dans l'avenir. À titre d'exemple, une évaluation réaliste de la preuve non contestée dont l'examen disposait a permis d'établir clairement que la

réaction du Conseil scolaire et de ses employé(e)s aux plaintes ou aux divulgations faites par les victimes était tout à fait inadéquate et, en définitive, préjudiciable. Cette réaction s'inspirait parfois de notions stéréotypées des attentes possibles à l'égard d'une victime qui dit la vérité, minimisait la gravité de l'inconduite de DeLuca, manquait d'objectivité et montrait une approche égoïste de ces plaintes, un défaut de bien s'interroger au sujet de ces plaintes et de les appuyer par des pièces justificatives et une absence totale de politiques, de protocoles et de procédures appropriés pour identifier les mauvais traitements soupçonnés, faire enquête à leur sujet et empêcher qu'ils se perpétuent.

Le public a été très peu informé de ce qui s'est dit pendant l'affaire DeLuca. Des poursuites criminelles ou civiles ont été réglées sans que des procès soient nécessaires. Ces renseignements insuffisants ont certes contribué à l'indignation toute compréhensible de la collectivité de Sault Ste. Marie et à sa préoccupation incessante pour la sécurité et le bien-être de ses enfants. Le volet factuel du Rapport est conçu non seulement pour tenir lieu de fondement aux recommandations systémiques qui suivent, mais également pour renseigner la collectivité sur ce qui s'est produit et pour faciliter le processus de guérison.

Le Rapport renferme 101 recommandations de changement. Elles portent expressément sur *l'inconduite sexuelle des enseignants et enseignantes à l'endroit d'élèves* des écoles *primaires* et *secondaires*. Toutefois, souhaitons que les recommandations seront reçues — tel était l'objectif — dans le cadre d'une stratégie plus globale visant à rendre le milieu scolaire en général plus sain. Il importe de se souvenir que les politiques et les protocoles élaborés pour identifier et prévenir l'inconduite sexuelle de la part des éducateurs peuvent, et devraient effectivement être établis dans la foulée d'initiatives plus vastes conçues pour créer un milieu scolaire exempt de violence, de mauvais traitements, de harcèlement et de discrimination. Ces initiatives pourraient porter sur des activités élève-élève ou élève-enseignant et sur une multitude de comportements, dont la violence physique ou le harcèlement qui n'a pas de lien avec l'inconduite sexuelle. Souhaitons que les politiques et les protocoles recommandés dans le présent Rapport puissent être intégrés à des politiques analogues.

Définitions de l'inconduite sexuelle, des mauvais traitements d'ordre sexuel et du harcèlement sexuel

Tout au long du Rapport, il est question des termes « mauvais traitements d'ordre sexuel » et « harcèlement sexuel ». Ces termes peuvent porter à confusion. De nombreuses personnes estiment que l'expression « mauvais traitements d'ordre sexuel » décrit une conduite criminelle qui comporte un contact physique entre l'agresseur et la victime et une différence d'âge considérable entre les parties. (C'est ainsi qu'il convient de décrire l'activité criminelle de DeLuca.) Par ailleurs, on utilise souvent l'expression « harcèlement sexuel » pour décrire un comportement non criminel, mais offensant, qui se caractérise notamment par des observations au sujet des caractéristiques physiques de l'élève, des remarques suggestives ou offensantes, des propositions d'intimité physique et d'autres conduites inopportunes de nature sexuelle. Le Rapport introduit l'expression « inconduite sexuelle » pour traiter d'une multitude d'activités auxquelles les enseignants s'adonnent et qui devraient être interdites et pour éviter les étiquettes qui font trop facilement l'objet de malentendus. Règle générale, l'expression « inconduite sexuelle » désigne *une conduite offensante de nature sexuelle qui peut affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou le milieu scolaire*. Les chapitres IV et VI du Rapport établissent avec plus de précision les limites de cette définition.

Les survivantes des mauvais traitements d'ordre sexuel de DeLuca

Le Rapport reflète la contribution, y compris les idées et les suggestions utiles, de certaines des survivantes aux mauvais traitements infligés par DeLuca que l'examen a rencontré. Ces femmes, qui ont fait preuve de beaucoup de courage en décidant de prendre les mesures nécessaires pour surmonter leur rude épreuve, sont des « survivantes » au sens le plus complet et le plus positif du terme.

Pour protéger la vie privée de ces survivantes et pour éviter qu'elles soient de nouveau victimes, le Rapport les désigne par des initiales différentes de celles de leur nom véritable.

Le processus

L'examen a demandé le point de vue du plus grand nombre d'intervenants possible. Une ligne sans frais a été créée et de la publicité est parue dans des journaux locaux de Sault Ste. Marie pour inviter les parties intéressées à présenter des observations, à proposer des recommandations et à fournir de l'information pertinente à l'examen. Bon nombre de personnes et de groupes l'ont fait. De plus, les membres de l'équipe de l'examen ont rencontré des représentants de nombreux intervenants de toute l'Ontario, dont des fédérations et associations d'enseignantes et d'enseignants, des associations d'administrateurs et d'administratrices, des conseils scolaires, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, des organismes de défense des droits des enfants ou des témoins et des victimes, la *Ontario Crown Attorneys Association*, la *Criminal Lawyers' Association*, les facultés d'éducation, les avocats de bon nombre de ces intervenants et des universitaires. Parmi les parties intéressées, on trouvait certaines des victimes de DeLuca, parfois leurs parents, et d'autres parties intéressées de Sault Ste. Marie.

On a fait parvenir des questionnaires à tous les conseils scolaires et aux autorités ainsi qu'aux sociétés d'aide à l'enfance de l'Ontario. On a également demandé des observations de 17 des plus grandes commissions des services policiers ou corps policier de la province et des associations de directeurs d'école, des associations de parents et des associations d'élèves.

Ce processus de consultation exhaustif qui a été mené dans toute l'Ontario était important pour bien faire comprendre ce qui avait ressorti de l'affaire DeLuca et la formulation de recommandations systémiques.

Structure du Rapport

Le Rapport comprend six chapitres. Les recommandations de changement, reproduites en caractères gras, se trouvent dans les chapitres IV à VI. Elles sont de nouveau reproduites, sans commentaires justificatifs, à la fin du Rapport. Les annexes qui suivent comprennent notamment plusieurs politiques et protocoles actuellement utilisés par des conseils scolaires en Ontario.

Le chapitre I donne un aperçu de l'ensemble du Rapport.

Le chapitre II décrit les faits qui sont survenus directement dans l'affaire DeLuca. Ces faits ont trait à la conduite de DeLuca, à la réaction aux plaintes concernant son comportement et à l'impact de ces événements sur les victimes de DeLuca. Des commentaires au sujet de ces faits sont reproduits en italiques dans l'ensemble du chapitre ainsi que dans un résumé et dans une conclusion à la fin du chapitre. Les conclusions du Rapport sur ce qui a cloché dans l'affaire DeLuca constituent le fondement de recommandations ultérieures.

Le chapitre III étudie l'ampleur et la nature du problème de l'inconduite sexuelle par des enseignants ou des enseignantes comme en font foi les dossiers criminels et disciplinaires mentionnés, les comptes rendus des médias et la documentation.

Le chapitre IV du Rapport se penche sur les lois qui portent sur l'inconduite sexuelle par des enseignants à l'endroit d'élèves dans la mesure nécessaire pour que l'examen s'acquitte de son mandat et pour formuler des recommandations de changement. Le chapitre traite des dispositions pertinentes du *Code criminel*, du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, des lois en matière d'éducation, comme la *Loi sur l'éducation*, la *Loi sur la profession enseignante* et la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*. Nous faisons ressortir certaines lacunes de la législation existante. En outre, il est brièvement question de la responsabilité civile. La plus grande part du chapitre est consacrée aux règles de preuve et de procédure qui sont en vigueur quand le compte rendu d'un plaignant ou d'une plaignante en matière sexuelle ou d'un enfant témoin est pertinent à une procédure pénale ou administrative. Les recommandations relatives à cette partie en particulier visent à éviter que les plaignants et les plaignantes soient de nouveau victimes après leur divulgation, et ce d'une manière conforme aux droits de toutes les parties concernées.

Le chapitre V est centré sur les préoccupations soulevées par les enseignants et les enseignantes, y compris les fausses accusations d'inconduite sexuelle. Il se penche aussi sur la crainte qu'une sensibilité exacerbée à l'égard des possibilités d'inconduite sexuelle ait un effet refroidissant sur un milieu scolaire amical et stimulant. Plusieurs recommandations de ce chapitre favorisent une évaluation juste et exacte des allégations d'inconduite sexuelle. Les points de vue adoptés par les enseignants et les enseignantes sur les questions étudiées dans le Rapport ne

sont pas limités à ce chapitre; ils sont exprimés dans divers chapitres.

Le chapitre VI étudie en profondeur les politiques, les procédures et les protocoles existants qui sont pertinents aux problèmes systémiques examinés et formule des recommandations de changement. La meilleure façon d'apaiser bon nombre des préoccupations soulevées par cet examen est non pas une intervention du législateur, mais bien l'application de politiques et de protocoles exhaustifs adoptés par les conseils scolaires de l'Ontario. Le chapitre conclut par une liste de vérification détaillée en vue d'aider les conseils scolaires à élaborer leurs propres politiques et protocoles.

Chapitre II : L'affaire DeLuca

Les poursuites criminelles contre DeLuca

En 1994, Ken DeLuca a été accusé de 41 infractions par 21 plaignantes. Toutes les plaignantes, sauf une, étaient d'anciennes élèves du Conseil scolaire de Sault Ste. Marie dont l'âge variait entre 10 ans et 18 ans; l'autre plaignante était une employée du Conseil scolaire.

Le 9 avril 1996, conformément à une négociation de plaidoyer conclue avec la Couronne, DeLuca a plaidé coupable et a été déclaré coupable de 14 infractions devant la Cour de l'Ontario (Division générale) à Sault Ste. Marie : six chefs d'accusation d'attentat à la pudeur, sept chefs d'accusation d'agression sexuelle et un chef d'accusation d'avoir conseiller à une jeune personne d'avoir des contacts à des fins sexuelles. Ces condamnations avaient trait à 13 des plaignantes initiales.

Lors du prononcé de sa peine d'emprisonnement, établie à 40 mois, Madame la Juge Pardu a affirmé ce qui suit au sujet de DeLuca :

> [Traduction]
>
> Cet accusé ne peut être décrit que comme un prédateur sexuel, qui a trahi la confiance de ses élèves, de leurs parents, de ses collègues et de la collectivité.

Les poursuites au civil

Certaines des survivantes de DeLuca, de même que leurs familles, ont

intenté des actions civiles contre DeLuca, le Conseil scolaire, divers responsables du Conseil scolaire, ainsi que d'autres personnes. Les demanderesses soutenaient que le Conseil scolaire et certains responsables et employés avaient omis de prendre des mesures raisonnables pour empêcher l'inconduite alors qu'ils étaient ou auraient dû être au courant des agressions, du harcèlement et des invasions à la vie privée commis par DeLuca.

Ces actions civiles ont été réglées en 1998. Les demanderesses ont obtenu le versement de dommages-intérêts par le Conseil scolaire.

Après le règlement de toutes les actions civiles, le Conseil scolaire a fait paraître des excuses publiques dans les journaux locaux en novembre 1998. Les excuses se lisaient en partie comme suit :

> [Traduction]
>
> Le Conseil reconnaît qu'aucun montant d'argent ne peut compenser le traumatisme et l'humiliation subis par ces femmes. Le Conseil admet en outre que si les responsables en cause avaient agi rapidement et efficacement lorsque ces agressions leur ont été signalées pour la première fois, une bonne partie des souffrances auraient pu être évitées.
>
> Le conseil d'administration reconnaît que certains de ses cadres supérieurs et de ses employés qui étaient chargés de la sécurité de ses élèves ne se sont pas acquittés de leurs responsabilités. Pour ce motif, le Conseil s'excuse très sincèrement auprès des victimes et de leurs familles. . .

Les antécédents d'inconduite sexuelle de DeLuca

Le Rapport expose en détails les antécédents de DeLuca en matière de mauvais traitements d'ordre sexuel et de harcèlement sexuel auxquels il s'est livré dans cinq écoles de l'ancien Conseil scolaire des écoles catholiques romaines du district de Sault Ste. Marie. Les mauvais traitements d'ordre sexuel de DeLuca à l'endroit de ses nombreuses victimes sont clairs et il reconnaît maintenant l'essentiel de sa conduite, quoique tardivement. Toutefois, DeLuca n'a ni reconnu certaines des allégations faites contre lui ni été interrogé à leur sujet.

Les mauvais traitements d'ordre sexuel rapportés par les survivantes de DeLuca comprenaient des baisers aux élèves; insérer sa langue dans la bouche d'élèves; frotter son corps contre celui d'élèves; toucher ou frotter les seins d'élèves; charger une élève de « prendre » son pénis pendant le cours; se coucher sur des élèves et frotter son corps contre le leur; toucher les organes génitaux de certaines élèves; frotter son pelvis contre des élèves; mordre la poitrine et le vagin d'une élève au travers de ses vêtements; et des rapports sexuels (avec une élève). La survivante adulte a révélé que DeLuca l'avait attrapée et que, les genoux écartés, il l'avait attirée tout contre lui tout en imitant le bruit d'un animal en rut et en frottant son pelvis contre ses parties génitales.

Les survivantes ont également soutenu que DeLuca s'est livré aux gestes de harcèlement suivants : en pointant le renflement sur son pantalon, il a affirmé à une élève « voilà l'effet que vous avez sur moi »; il a dit à une élève « tu es une allumeuse alors que je croyais que tu saurais me faire plaisir »; il a demandé à une élève si elle avait déjà « sucé le pénis d'un homme »; il a proposé à une élève qui devait inscrire ses atouts sur une formule de demande d'emploi d'inscrire « beau derrière, jolis seins et bonne baiseuse »; il fixait constamment une élève, lui souriait toujours et lui faisait toujours des clins d'oeil; il disait à quel point les élèves étaient belles ou mignonnes ou affirmait qu'elles avaient un « beau derrière », une « grosse poitrine » ou de « gros nichons »; il disait qu'il voulait enseigner à une élève comment embrasser ou qu'il voulait être le premier homme à embrasser une élève; il a dit à une élève qu'elle obtiendrait de meilleures notes si elle couchait avec lui; il incitait une élève à suivre son cours en lui garantissant qu'elle ferait bonne figure et qu'elle obtiendrait des notes élevées; il a demandé à une élève si elle était « excitée sexuellement »; il a observé qu'une élève portait un soutien-gorge et a tenté d'en évaluer la taille; et il a menacé de refuser à une élève la permission de participer à un voyage scolaire si elle n'allait pas dans un local d'approvisionnement avec lui pour une fin inopportune.

Conclusions concernant le Conseil scolaire

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le Rapport conclut que la réaction du Conseil scolaire et de ses employés aux plaintes ou aux divulgations faites par les victimes était tout à fait inadéquate et, de fait,

préjudiciable. Des observations détaillées sur la conduite des responsables et des employés du Conseil scolaire sont représentées en italiques dans le chapitre II. Toutefois, certains thèmes récurrents font l'objet des conclusions du chapitre.

(i) Défaut de fournir ou de vérifier les références

Le plus souvent, quand DeLuca était muté dans une nouvelle école, aucune demande n'était faite à son ancienne école pour obtenir de l'information à son sujet, même quand le nouveau directeur d'école reconnaissait avoir entendu parler des problèmes que DeLuca avait eu à son ancienne école. Lorsque des demandes étaient présentées, les membres du Conseil scolaire et, plus particulièrement, les anciens directeurs d'école de DeLuca, omettaient de fournir des détails au sujet des plaintes ayant été reçues concernant le comportement inopportun de DeLuca à l'égard des élèves de sexe féminin. Si des vérifications appropriées des références avaient été effectuées lors du transfert de DeLuca entre les écoles, il aurait été possible de prévenir son comportement offensant des années plus tôt.

(ii) Défaut de tenir des dossiers

Le Conseil scolaire et ses directeurs d'école n'ont pas tenu de dossiers adéquats des plaintes portées contre DeLuca. Malgré les nombreuses allégations de mauvais traitements ou de conduite inopportune de DeLuca, la plupart des plaintes n'étaient pas accompagnées des pièces justificatives, et les rares dossiers qui mentionnaient les allégations de mauvais traitements d'ordre sexuel n'étaient pas placés dans le dossier personnel de DeLuca. Quand le Conseil scolaire accompagnait les plaintes concernant DeLuca de pièces justificatives, la documentation était inadéquate et avait tendance à décrire les allégations en termes inoffensifs. Ainsi, la nature des allégations n'aurait pas été apparente à quiconque aurait été étudié le dossier de DeLuca. Par conséquent, quand DeLuca était transféré dans une nouvelle école, l'administration de l'école ne disposait pas du contexte approprié pour évaluer les plaintes reçues au sujet de DeLuca.

(iii) Réaction à la divulgation

Le Conseil scolaire a très souvent fait défaut de recevoir des plaintes déposées par des élèves concernant DeLuca et d'y donner suite de façon appropriée. De plus, le Conseil a omis de soutenir les élèves qui faisaient des

allégations de mauvais traitements. L'attitude du Conseil scolaire a engendré un climat qui gênait la divulgation plutôt qu'il ne la favorisait. Selon les survivantes, le Conseil scolaire a réagi aux plaintes des élèves de l'une ou de plusieurs des façons suivantes :

(a) En opposant une dénégation aux plaintes

Le Conseil scolaire a le plus souvent nié la légitimité des allégations formulées contre DeLuca. Habituellement, ces plaintes étaient rejetées sous prétexte qu'il s'agissait d'inventions ou de rumeurs. Certaines élèves ont directement été accusées d'avoir menti. D'autres n'ont même pas pu formuler leurs plaintes concernant DeLuca et se sont faites avertir qu'elles devaient être « absolument certaines » que leurs plaintes étaient légitimes, ce qui donne à penser que le Conseil scolaire croyait que leurs plaintes n'étaient pas fondées et qu'elles ne seraient pas crues.

(b) En minimisant les plaintes reçues

Le Conseil scolaire minimisait les plaintes qu'il recevait des élèves. Certaines allégations ont été rejetées sous prétexte qu'il s'agissait de « premiers amours d'adolescentes » ou simplement de béguins. Des parents se souviennent que leurs tentatives de faire part de leurs préoccupations au sujet de DeLuca se butaient à une certaine résistance, et que le Conseil scolaire réagissait en atténuant la gravité de leurs plaintes. De plus, il écartait les parents en affirmant qu'ils surprotégeaient les élèves.

(c) En blâmant les victimes

La victime a souvent été blâmée pour le comportement de DeLuca. Une victime se souvient de s'être fait dire que DeLuca n'avait rien fait de mal. Plusieurs victimes se sont fait dire qu'elles seraient à blâmer si DeLuca perdait son emploi et que leurs allégations pourraient ruiner sa carrière. Certaines filles ont dû quitter l'école de force après s'être plaint que DeLuca leur avait fait des avances.

(d) En ne faisant pas enquête

Le Conseil scolaire n'a pas fait d'enquête appropriée sur les allégations des élèves, ni n'a rapporté les allégations aux autorités concernées. C'est tout particulièrement apparent dans les cas où le Conseil

n'avait pas déjà reçu de plaintes concernant DeLuca.

(e) En proférant des menaces et en intimidant

Souvent, les élèves qui avaient déposé des plaintes ont été convoquées dans le bureau du directeur d'école pour confronter DeLuca à leurs allégations. On visait ainsi à intimider les élèves et à les amener à se rétracter. De plus, plusieurs parents soutiennent que des membres du Conseil et/ou DeLuca, en présence de responsables de l'école, les ont averti de ne pas maintenir leurs plaintes, les menaçant de les poursuivre en justice pour diffamation verbale et soutenant qu'ils perdraient toute poursuite qu'ils pourraient intenter car ils n'avaient pas les ressources financières dont dispose le Conseil ou DeLuca par l'intermédiaire de son syndicat. Des élèves auraient également été menacées d'expulsion et d'accusations criminelles. Si ces allégations et d'autres sont exactes, elles constituent de toute évidence une autre réponse inopportune aux plaintes des élèves.

(f) En adoptant une conduite dont les motivations sont mal fondées ou un comportement plausible

Le Rapport laisse à penser que les réactions inopportunes du Conseil aux plaintes déposées contre DeLuca témoignent peut-être d'une compréhension peu judicieuse qu'avaient certains fonctionnaires de leurs pouvoirs et de leurs responsabilités. Par ailleurs, la preuve produite permet de tirer une autre conclusion. Certains responsables ou certains employés du Conseil n'étaient peut-être pas intéressés à faire connaître les mauvais traitements d'ordre sexuel dont on soupçonnait DeLuca. On pourrait conclure que tel est le véritable motif du rejet ou de l'atténuation des plaintes. Les prétendus mauvais traitements et le soi-disant harcèlement sexuel étaient dépeints comme des malentendus ou des conflits de personnalité, et c'est la raison pour laquelle l'inaction a été rationalisée sous le couvert de l'insuffisance de preuves. Ces responsables ou employés ont pu soupçonné les mauvais traitements d'ordre sexuels infligés par DeLuca et se sont abstenus de poser d'autres questions par loyauté pour un collègue ou parce qu'ils s'inquiétaient de la réputation de leur système scolaire. L'autre possibilité, c'est que leurs arguments aient pu fausser leur conduite. Le Rapport conclut qu'incontestablement, les meilleurs intérêts des plaignantes n'ont pas reçu toute l'attention à laquelle ils auraient eu droit. On s'est peu attardé au risque que continuaient de courir les autres élèves dans les cours de DeLuca.

Impact des mauvais traitements sur les survivantes de DeLuca

Le traumatisme dont ont souffert ces femmes lorsqu'elles étaient enfant a jeté une ombre sur leur existence et leur a occasionné divers niveaux de perturbation et de détresse émotive, dont peu de respect de soi, une dépression, des cauchemars, de la difficulté à bâtir des relations saines et importantes, une incapacité à faire confiance à autrui, des retours en arrière, le fait de s'aliéner des parents et d'autres membres de la famille et l'incapacité de se concentrer. Pour certaines de ces femmes, ces conséquences subsistent. Les mauvais traitements de nature sexuelle et le harcèlement sexuel de DeLuca, de même que l'humiliation et la honte qui ont découlé de son comportement étaient suffisamment pénibles à endurer sans que s'y ajoute l'insulte de ne pas être crues et d'être ignorées par les enseignants, les directeurs d'école et les responsables du Conseil scolaire.

Chapitre III : Ampleur et nature de l'inconduite sexuelle enseignant-élève

Introduction

Ce chapitre se penche sur ce que l'on connaît des travaux de recherche et des cas rapportés d'inconduite sexuelle d'un enseignant à l'égard d'élèves, notamment sur la nature et l'ampleur de l'inconduite, les caractéristiques des auteurs de l'infraction et des victimes, les divulgations d'infractions par des élèves, ainsi que l'impact de l'inconduite sexuelle de l'enseignant sur l'élève. Certains mythes ou certaines hypothèses stéréotypées qui gênent l'efficacité de l'identification et de la prévention sont aussi étudiés. Ce sont notamment la notion que les divulgations véridiques sont faites sur-le-champ, que seul un pédophile infligerait des mauvais traitements d'ordre sexuel à un jeune enfant, et que les infractions apparemment mineures ne peuvent pas laisser de conséquences émotionnelles qui remontent à l'âge adulte.

Fréquence de l'inconduite enseignant-élève

Il n'est jamais facile d'étudier les comportements cachés parce que de nombreux cas ne sont jamais découverts par les autorités. De nombreux cas ne sont jamais révélés. Et même lorsque des plaintes sont divulguées, il ne sera peut-être pas possible d'en établir le bien-fondé, même si elles sont véridiques.

Toutefois, au cours du présent examen, les comptes rendus d'inconduite sexuelle d'un enseignant à l'endroit d'un(e) élève en Ontario et au Canada, tels que documentés dans des décisions publiées en matière criminelle, dans des décisions disciplinaires et d'arbitrage et dans des rapports des médias, révèlent ce qui suit :

- Entre 1989 et 1996, plus de 100 cas d'inconduite sexuelle par des enseignants à l'endroit d'élèves ont été traités par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

- Depuis qu'il s'occupe des questions de discipline des enseignants et des enseignantes de l'OEEO, soit depuis 1997, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a réglé environ 20 cas de ce genre.

- Depuis 1986, il y a eu environ 100 décisions publiées au Canada. Elles portaient sur des poursuites pénales contre des enseignants, des directeurs d'école, des bénévoles et d'autres employés d'école. De nombreuses décisions, dont des plaidoyers de culpabilité, demeurent inédites. L'affaire DeLuca en est un exemple.

- Les médias dressent des comptes rendus de cas qui, souvent, ne sont imprimés nulle part ailleurs. Une recherche effectuée par les médias a révélé un nombre considérable de cas d'enseignants accusés ou condamnés pour mauvais traitements d'ordre sexuel à l'endroit d'élèves. De fait, depuis le début de l'examen, nos quotidiens ont publié à une fréquence alarmante des rapports de dossiers criminels et disciplinaires contre des enseignants ayant commis des infractions d'ordre sexuel contre des élèves. Douze exemples distincts de cas survenus en Ontario sont résumés dans le Rapport.

De plus, certaines études réalisées aux États-Unis révèlent qu'un grand nombre d'élèves disent avoir été la cible d'une certaine forme d'inconduite sexuelle de la part de leur enseignant.

Comme l'ont souligné à juste titre les syndicats d'enseignants et les conseils scolaires, l'incidence de l'inconduite sexuelle est faible par rapport au grand nombre d'enseignants et d'élèves dans notre système scolaire. Toutefois, cette incidence est certes assez fréquente et grave pour recevoir davantage d'attention que maintenant.

Caractéristiques de l'inconduite de l'enseignant envers l'élève

Les documents de recherche pertinents révèlent manifestement qu'il n'existe pas d'infraction ou d'auteur d'une infraction type. Bien que l'inconduite sexuelle par des enseignants soit surtout perpétrée par des hommes et le plus souvent contre des femmes, elle se produit dans toutes les combinaisons de sexe. Il n'existe pas seulement un « profil d'agresseur » et les origines des comportements de mauvais traitements d'ordre sexuel varient. La conception populaire selon laquelle quiconque inflige des mauvais traitements d'ordre sexuel à un enfant est un pédophile est tout simplement erronée. De fait, les enseignants qui se livrent à une inconduite sexuelle envers des enfants et des adolescents ne sont pas, dans la plupart des cas, des pédophiles. Des expressions comme les « contrevenants limites », les « agresseurs romantiques/qui ont un mauvais jugement » ou les « agresseurs circonstanciels » ont été utilisées pour décrire divers types d'agresseurs.

La divulgation par des élèves victimes

Des élèves qui ont subi les mauvais traitements d'enseignants ont probablement retardé la divulgation de ces mauvais traitements par respect pour une personne en autorité, parce qu'elles étaient embarrassées, parce qu'elles se sentaient coupables et parce qu'elles avaient peur de subir des mesures de représailles de la part de l'auteur de l'infraction, de n'être crues par personne, d'être blâmées et d'être punies d'une manière ou d'une autre. Le désir d'un enfant d'accéder aux demandes d'un adulte en qui il a confiance et dont il souhaite être accepté constitue un autre facteur qui l'empêche de procéder à la divulgation. Il ne faut pas non plus sous-estimer l'affection véritable que peut éprouver un enfant à l'endroit de l'enseignant, particulièrement si ce dernier favorise la « relations spéciale » et a consacré beaucoup de temps à la préparation de l'enfant. Des études sur les divulgations effectuées par des enfants ont largement contribué à nous faire comprendre le phénomène de la divulgation. À titre d'exemple, on estime que seulement 30 % des enfants victimes de mauvais traitements d'ordre sexuels révèlent ces mauvais traitements pendant leur enfance.

Effets des mauvais traitements d'ordre sexuel sur les élèves

L'impact de la victimisation de nature sexuelle sur les enfants a fait l'objet de nombreuses recherches et de nombreux rapports dans les documents sur la santé mentale. Il arrive fréquemment que cet impact corresponde moins à la gravité ou au caractère importun du comportement d'ordre sexuel qu'à la relation qu'entretenait l'agresseur avant les mauvais traitements d'ordre sexuel, à la vulnérabilité de la victime ou à la façon dont on a réagi à la divulgation de ces mauvais traitements. Par conséquent, un cas d'attouchement sexuel en apparence mineur par un adulte proche et en qui l'enfant avait confiance peut avoir des répercussions profondes et durables.

Il faut donc conclure que l'affaire DeLuca n'est ni anormale ni dépassée. L'inconduite sexuelle d'un enseignant survient assez fréquemment pour justifier une attention particulière. Les arguments à l'effet contraire ne devraient pas suffire à prévenir les efforts déployés pour comprendre le problème et le régler.

Chapitre IV : Le droit

La conduite des enseignants envers leurs élèves est largement régie par la loi. De même, les devoirs et les obligations d'autrui, dont les collègues enseignants, les directeurs d'école, les membres du conseil scolaire, les policiers et les travailleurs sociaux, qui doivent s'occuper des cas d'inconduite sexuelle soupçonnés ou prouvés (et des conséquences du manquement à ces devoirs et obligations) sont également régis par la loi. Ce chapitre se penche sur les questions suivantes : Ces lois définissent-elles de façon appropriée l'inconduite sexuelle envers les élèves et assurent-elles une protection adéquate? Le font-elles d'une manière compatible avec les droits des personnes soupçonnées d'inconduite à une défense pleine et entière? Dans quelle mesure a-t-on pleinement recours à ces lois pour empêcher l'inconduite sexuelle? Les règles de procédure et de preuve qui s'appliquent diminuent-elles adéquatement l'exposition des victimes à d'autres traumatismes en tant que témoins ou nouvelles victimes? Dans quelle mesure ces règles peuvent-elles mieux protéger ces victimes d'une façon qui soit compatible aux droits des personnes soupçonnées d'inconduite?

Le Rapport formule 45 recommandations sur la façon dont la loi peut permettre de mieux régler le problème de l'inconduite sexuelle dans les écoles.

Le droit pénal

Le *Code criminel* énonce différentes infractions qui criminalisent les mauvais traitements d'ordre sexuel auxquels se livrent des enseignants contre des élèves. Ce sont les contacts sexuels, l'incitation à des contacts sexuels, l'exploitation sexuelle, les actions indécentes et l'exhibitionnisme, et l'agression sexuelle. Le Rapport expose en détails les éléments de ces infractions et d'autres infractions pertinentes.

L'alinéa 161(1)*b)* du *Code* prévoit que, si un accusé est trouvé coupable de certaines infractions d'ordre sexuel à l'égard d'un enfant de moins de 14 ans, le juge qui a prononcé la peine peut rendre une ordonnance qui interdit au contrevenant de chercher, d'accepter ou de garder un emploi ou un travail bénévole qui le placerait en relation de confiance ou d'autorité vis-à-vis de personnes âgées de moins de 14 ans. Malgré le fait que les juges *doivent* envisager de rendre une telle ordonnance, cette disposition a peu retenu l'attention des juges depuis qu'elle a été adoptée, en 1993.

Le Rapport conclut que les auteurs des actes criminels énumérés à l'article 161 (et d'autres infractions qui font l'objet de recommandations) ne devraient généralement pas pouvoir, dans l'intérêt de la sécurité des enfants, occuper un emploi ou un travail bénévole qui les placeraient en relation de confiance ou d'autorité vis-à-vis d'enfants. La durée et les conditions de cette inadmissibilité devraient être fonction des circonstances de chaque cas. La preuve selon laquelle l'accusé est un pédophile ou constitue un risque démontrable pour les enfants, quoique pertinente, ne représente pas une condition préalable à l'imposition d'une ordonnance en vertu de l'alinéa 161(1)*b)*.

L'alinéa 161(1)*b)* forme un outil important pour améliorer la sécurité du public et des élèves. Les procureurs et les juges chargés du prononcé de la peine doivent garder davantage à l'esprit sa portée et son champs d'application. Les recommandations 1 à 4 visent à corriger les lacunes de la loi et de son utilisation actuelle.

La législation ontarienne sur les droits de la personne

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario traite expressément de discrimination fondée sur le sexe, de harcèlement sexuel, de sollicitations et d'avances sexuelles, ainsi que de représailles. Certaines des dispositions du *Code* peuvent être utilisées par des élèves qui demandent réparation dans des cas d'inconduite sexuelle de leurs enseignants. En pratique, cependant, ces dispositions ne sont pas invoquées, comme on pouvait s'y attendre. Toutefois, le *Code* a préséance sur les lois ontariennes et sur les conventions collectives conclues entre les conseils scolaires et les syndicats d'enseignants. À ce titre, il sera interprété et appliqué dans des poursuites qui peuvent entraîner le retrait de l'attestation de l'enseignant, son congédiement ou d'autres sanctions.

Le *Code* établit des normes de conduite qui revêtent une importance fondamentale pour le milieu scolaire. Les politiques des conseils scolaires sur le harcèlement sexuel devraient s'en inspirer. L'examen porte sur les mauvais traitements d'ordre sexuel et sur le harcèlement sexuel auxquels des enseignants se livrent envers des élèves. Cependant, des élèves peuvent en harceler d'autres sexuellement sur une base quotidienne. Un milieu scolaire qui ne respecte pas les droits d'autrui de ne pas être victime de commentaires ou d'une conduite discriminatoires est plus susceptible de pardonner les mauvais traitements d'ordre sexuel ou le harcèlement sexuel auxquels se livrent des enseignants et des élèves. Le Rapport incite fortement les conseils scolaires à mettre en oeuvre des politiques sur le harcèlement sexuel qui réglementent la conduite des enseignants et des élèves.

Les dispositions du *Code* et la jurisprudence pertinente clarifient ce qu'est le harcèlement sexuel et font donc l'objet d'une analyse complète dans le Rapport. Toutefois, le *Code* ne peut pas énoncer de manière exhaustive les limites que les enseignants ne doivent pas franchir dans leurs rapports avec les élèves. La conduite doit être « importune » pour constituer du harcèlement sexuel aux termes du *Code*. Certaines conduites, comme des avances sexuelles ou des commentaires très sexuels d'un enseignant à l'endroit de l'élève, sont tout à fait inopportunes dans le milieu scolaire, peu importe que l'élève juge la conduite importune ou non. Le *Code* représente un point *de départ* important pour établir des limites correctes dans les rapports entre enseignant et élève.

Loi sur les services à l'enfance et à la famille

L'article 72 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* impose à *toute personne* l'obligation légale de faire rapport à une société d'aide à l'enfance de soupçons raisonnables de mauvais traitements envers un enfant, y compris *l'atteinte à la pudeur ou l'exploitation sexuelle*, et des renseignements sur lesquels ces soupçons sont fondés. En outre, l'article 72 criminalise le fait, pour *certains professionnels*, dont les enseignants et les directeurs d'école, d'omettre de faire ainsi rapport. Le Rapport analyse les difficultés d'interprétation que présente cette disposition.

L'article 72 est conçu pour inciter moralement et légalement les intéressés à faire rapidement rapport de leurs soupçons de mauvais traitements envers des enfants, ce qui rend plus probable l'identification et la fin rapide de tels mauvais traitements. La législation, et notamment les modifications récentes, visent à placer au premier rang les intérêts de l'enfant. Le critère des « motifs raisonnables de soupçonner », l'exigence que le rapport soit fait « sans délai » et qu'il ne doive y avoir que des motifs raisonnables de soupçonner qu'il « existe un risque » de mauvais traitements d'ordre sexuel éventuels appuient tous une approche qui favorise une intervention rapide de l'extérieur. Le fait d'accorder la priorité à la sécurité des enfants signifie nécessairement que certains cas rapportés à la société d'aide à l'enfance ne justifieront pas, après enquête, une poursuite pénale ou des audiences disciplinaires. C'est inévitable.

Toutefois, l'article 72 donne une portée *limitée* à l'évaluation préliminaire effectuée par l'école avant qu'un rapport soit fait. Bien que le critère ne soit pas exigeant, il ne prévoit pas la présentation automatique d'un rapport sur les renseignements communiqués, sans égard à son ambiguïté ou à son caractère frivole évident. Par exemple, l'inconduite sexuelle qui n'a aucun rapport avec les mauvais traitements n'est pas prévue à l'article 72. Cette question devrait être réglée au sein du système scolaire. On peut donc présumer que toute décision de ne pas faire rapport est prise sans tenir compte de notions stéréotypées concernant la non fiabilité des élèves ou de l'incompréhension des types d'activités éducatives qui peuvent mettre en évidence le risque de mauvais traitements d'ordre sexuel. L'éducation et la formation des enseignants quant à la portée et à l'application de l'article 72 revêtent de l'importance. La recommandation 5 vise à clarifier qui doit être l'assaillant avant que l'obligation de faire rapport puisse s'appliquer.

Une fois qu'il a été établi que la conduite doit faire l'objet d'un rapport (à la police ou à la société d'aide à l'enfance), il revient à ces autorités, et non aux responsables de l'école, de faire enquête au sujet de la conduite en cause. Le chapitre VI établit les protocoles qui permettent de s'assurer que les écoles ne mettent pas les enquêtes officielles en péril (ni ne traumatisent indûment les élèves).

Lois en matière d'éducation

La *Loi sur l'éducation*, la *Loi sur la profession enseignante* et la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* jouent toutes un rôle dans la réglementation de la conduite de la collectivité de l'éducation. Chacune de ces lois ou de leurs règlements d'application définit à divers degrés les fonctions des enseignant et de leurs conseils scolaires. L'énoncé de ces fonctions dans les lois vise à renseigner les enseignants sur les normes auxquelles on s'attend d'eux, et à constituer le fondement des procédures disciplinaires prises contre les enseignants où il y a eu un manquement important à ces fonctions. Les procédures disciplinaires peuvent être de deux ordres : celles qui ont trait à l'emploi et celles qui ont trait au statut professionnel.

Bien que l'inconduite sexuelle constituerait manifestement une « cause juste » de mesure disciplinaire et de faute professionnelle, les normes, telles qu'énoncées actuellement, éclairent très peu, voire pas du tout, sur ce qu'est l'inconduite sexuelle. Le règlement pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* représente le seul renvoi spécifique dans ces trois lois sur l'éducation à l'inconvenance sexuelle. Il identifie les « mauvais traitements d'ordre sexuel » comme une faute professionnelle. Ces mauvais traitements ne sont pas définis. L'expression « mauvais traitements d'ordre sexuel » est mal choisie pour englober toute la gamme des activités sexuelles qui devraient constituer une faute professionnelle. Bien qu'une telle conduite puisse être régie par les autres titres de la faute professionnelle dans la réglementation, ces titres de la faute servent peu à déterminer la nature de l'inconduite sexuelle.

Les recommandations 6 à 11 comportent une définition de l'« inconduite sexuelle » qui doit être inclue dans le règlement pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* et expliquée dans un Code de déontologie qui doit être adopté par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. La définition

(qui se trouve aux recommandations 6.2 et 7.2) s'inspire non seulement du droit pénal et des droits de la personne, mais elle interdit aussi expressément tout rapport sexuel avec un(e) élève ou un(e) ancien(ne) élève âgé(e) de moins de 18 ans et toute conduite qui vise à établir de tels rapports. Les commentaires sur le Code de déontologie de l'Ordre devraient expliquer et illustrer l'inconduite sexuelle et dissiper les conceptions erronées qu'entretiennent et qu'avancent souvent certaines personnes en réponse à des allégations d'inconduite. Ces conceptions erronées sont exposées dans le Rapport.

Pour s'assurer que les codes de conduite sont diffusés auprès des parties intéressées, que celles-ci en prennent connaissance et que ces codes s'appliquent aux bénévoles et aux employés dans les écoles qui n'ont pas besoin d'être membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants, les conseils scolaires devraient disposer de politiques qui intègrent les normes minimales de conduite applicables en Ontario. Toutefois, les conseils scolaires sont libres d'imposer des normes de conduite plus élevées dans leurs propres politiques et protocoles.

En plus de déterminer ce qu'est l'inconduite sexuelle, certaines des parties intéressées ont demandé instamment à l'examen d'examiner des conduites connexes, comme les dons de cadeaux, la rédaction de lettres personnelles, conduire des élèves à la maison en voiture et autoriser des élèves à rester à la résidence de l'enseignant. Certaines de ces activités, comme la rédaction de notes personnelles, peuvent illustrer de façon évidente du harcèlement sexuel ou une conduite menant à des rapports sexuels entre un enseignant et l'élève, et constitueraient par conséquent déjà une inconduite sexuelle. D'autres activités peuvent être tout à fait appropriées ou inopportunes, selon les circonstances. Le défi consiste à élaborer des règles qui n'interdisent pas une interaction sociale normale entre enseignants et élèves, mais qui favorisent un milieu valorisant tout en protégeant les élèves.

Le Rapport conclut qu'il serait peu judicieux d'élaborer une politique provinciale qui définirait, par exemple, dans quelles circonstances un enseignant peut ou ne peut pas conduire un élève de l'école à la maison. La réponse peut être fonction de la situation et des besoins locaux et personnels qui ne peuvent être exposés de manière exhaustive. La recommandation 10 propose plutôt que le Code de déontologie de l'Ordre devrait énoncer le devoir de l'enseignant d'éviter les activités qui, en elles-mêmes, ne peuvent pas constituer une inconduite sexuelle, mais qui susciteraient certaines

préoccupations de convenance dans l'esprit de l'observateur raisonnable. Les facteurs que les enseignants devraient garder à l'esprit lorsqu'ils évaluent le caractère approprié de leurs activités sont énoncés en détails dans le Rapport. Lorsqu'il est souhaitable de le faire, chaque conseil scolaire devrait peaufiner ces principes généraux dans des politiques et des protocoles traitant de questions qui le préoccupe particulièrement et de l'application à leur collectivité.

Pour que le problème de l'inconduite sexuelle soit cerné et réglé efficacement, les élèves (et d'autres personnes qui font partie du système scolaire) doivent se sentir en sécurité lorsqu'ils ou elles soumettent des plaintes ou d'autres renseignements sur de prétendues inconduites sexuelles. Afin de favoriser un tel milieu sécuritaire et positif, la recommandation 11 propose l'inclusion d'une disposition anti-représailles dans le Code de déontologie de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Cette partie du Rapport met aussi l'accent sur les devoirs et les obligations des conseils scolaires, des collègues enseignants, des directeurs d'école et des agents de supervision qui doivent s'occuper des cas d'inconduite sexuelle soupçonnés ou connus auxquels se livrent les employés ou les bénévoles dans les écoles. La recommandation 13 propose que le Code de déontologie de l'Ordre prévoit expressément que tous les membres de l'Ordre (enseignants, directeurs d'école et agents de supervision) sont tenus de protéger les élèves en intervenant dans des cas de soupçons d'inconduite sexuelle. Les modes d'intervention prévus des membres sont décrits dans le Rapport.

L'un des problèmes importants qui a été soulevé au cours de cet examen résidait dans l'interaction entre le devoir de l'enseignant de faire rapport d'une inconduite sexuelle soupçonnée ou connue et le devoir de l'enseignant à l'égard d'un collègue enseignant aux termes de l'alinéa 18(1)*b)* du règlement pris en application de la *Loi sur la profession enseignante*. En vertu de cet alinéa, un enseignant est tenu, à l'égard des autres enseignants, [Traduction] « de présenter un rapport défavorable au sujet d'un autre membre, [de] lui fournir le texte du rapport dans les meilleurs délais, au plus tard trois jours après avoir préparé le rapport. » Cette disposition ne devrait pas s'appliquer aux cas de soupçons d'inconduite sexuelle. Toutefois, la preuve soumise à l'examen établissait que certains enseignants croient toujours que la disposition sur le « rapport défavorable » s'applique à de tels cas. Par conséquent, ces enseignants craignent de faire

rapport de leurs soupçons. De fait, certains enseignants et un directeur d'école ont mentionné que le signalement de DeLuca leur causait de l'anxiété, parce qu'ils croyaient notamment qu'ils étaient tenus d'informer DeLuca aux termes de l'alinéa 18(1)*b)*. De plus, la divulgation par écrit obligatoire à une partie soupçonnée d'inconvenance sexuelle pourrait nuire à l'enquête ou au bien-être émotionnel de la plaignante ou du plaignant. La recommandation 12 est conçue pour établir clairement que l'alinéa 18(1)*b)* ne devrait pas s'appliquer aux rapports qui font état de soupçons d'inconduite sexuelle.

À l'heure actuelle, les conseils scolaires sont tenus de faire rapport de certaines conduites d'enseignants (comme des condamnations pour des infractions d'ordre sexuel) à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. À part cela, ils possèdent un vaste pouvoir discrétionnaire que la loi leur confère. Ce pouvoir discrétionnaire libre de toute entrave a entraîné la non-publication inopportune de certains cas. Le Rapport cerne les lacunes de l'obligation actuelle de faire rapport et, dans la recommandation 14, propose des changements selon lesquels l'Ordre est avisé comme il se doit des cas qui nécessitent un examen. Les situations dans lesquelles un conseil scolaire punit un enseignant qui est à son service pour s'être livré à une inconduite sexuelle ou dans lesquelles un enseignant démissionne au cours d'une enquête sur des allégations d'inconduite sexuelle sont expressément traitées. La recommandation 15 suggère une modification complémentaire à la *Loi sur l'éducation*. Cette modification ferait en sorte que les directeurs d'école et les agents de supervision fourniraient des renseignements complets et pertinents aux conseils scolaires sur l'obligation des conseils de faire rapport. Enfin, la recommandation 16 garantit que l'Ordre serait en mesure de partager de l'information avec un conseil scolaire concernant la punition d'un membre qui est employé par ce conseil.

La common law et la responsabilité civile

Des développements récents à la loi sur la doctrine de la responsabilité du fait d'autrui laissent croire que les conseils scolaires pourraient courir davantage de risque d'être tenus indirectement responsables de l'inconduite sexuelle de leurs employés. Les conséquences financières qui pourraient en découler si des dommages-intérêts compensatoires ou punitifs sont attribués parce qu'on n'a pas pris de mesures raisonnables pour protéger les élèves contre une telle inconduite font ressortir la nécessité, pour les conseils scolaires, d'élaborer et de mettre en oeuvre des politiques et des

protocoles efficaces en vue d'identifier et de prévenir ces inconduites dans leurs écoles.

Facteurs spéciaux de preuve et de procédure

Les élèves qui soutiennent avoir été victimes d'inconduite sexuelle de la part de leurs enseignants peuvent être appelés à témoigner concernant cette inconduite ou à la décrire dans des déclarations faites aux enquêteurs. Ces déclarations peuvent être nécessaires tant dans les procédures pénales qu'administratives.

On reconnaît maintenant que le fait de témoigner dans un cadre formel peut être très traumatisant pour un enfant. L'ambiance impressionnante d'un tribunal ou d'une salle d'audience, la répétition en public des détails d'un événement à des étrangers, le contre-interrogatoire, la confrontation en personne, et la séparation physique d'un parent qui a notre confiance représentent certains aspects d'un témoignage qui affectent profondément les enfants témoins. La quête de la vérité peut également être contrecarrée si les enfants et les adultes sont traités de la même façon.

La sensibilité accrue aux difficultés auxquelles les enfants sont confrontés lorsqu'ils sont appelés à témoigner s'est reflétée dans certaines règles relativement nouvelles de preuve et de procédure qui s'appliquent à divers genres de procédures auxquelles participent des enfants témoins.

Par ailleurs, on comprend maintenant d'une nouvelle façon comment il faudrait évaluer le témoignage des enfants des points de vue de l'exactitude et de la fiabilité. La disparition de la notion stéréotypée selon laquelle un tel témoignage est fondamentalement non fiable ou est toujours moins fiable que les témoignages d'adultes et doit être traité avec la plus grande prudence est à la base de cette nouvelle compréhension.

Une partie de cette analyse s'applique également aux plaignant(e)s, qu'il s'agisse d'adultes ou d'enfants, dans des poursuites pour infractions d'ordre sexuel. Comme c'est le cas pour les enfants en général, on reconnaît également que les plaignant(e)s en matière sexuelle sont fréquemment très affecté(e)s par leur témoignage et que certaines notions stéréotypées ont été appliquées par le passé pour influer sur l'évaluation de leur crédibilité.

Le Rapport reconnaît que les règles spéciales de preuve et de procédure qui régissent les enfants témoins et les plaignant(e)s en matière sexuelle doivent établir un équilibre entre les droits de ces témoins et ceux de la partie adverse. Toutefois, dans les procédures administratives, on peut davantage adapter les règles aux droits des enfants témoins et des plaignant(e)s en matière sexuelle, conformément aux intérêts qui sont en jeu dans les procédures administratives par opposition aux procédures pénales.

Le Rapport conclut que certains tribunaux administratifs ne tiennent pas assez compte des besoins des enfants témoins ou des plaignant(e)s en matière sexuelle parce qu'ils envisagent la question comme s'ils menaient un procès criminel. Dans certains domaines, des règles de preuve et de procédure spéciales et plus laxistes s'appliquent aux procédures administratives, comme celles qui se trouvent dans les articles 18.1 à 18.6 de la *Loi sur la preuve* en Ontario. Ces règles, qui ne sont pas toujours connues ou comprises, établissent un équilibre approprié entre les droits des témoins et les parties intimées, et devraient être utilisées dans des procédures administratives.

De fait, plusieurs règles de pratique adoptées par le comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario sont peut-être moins soucieuses des droits des enfants témoins que les dispositions de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario.

Les recommandations de changement de cette partie du Rapport sont conçues pour établir quelles règles de preuve et de procédure devraient s'appliquer particulièrement aux procédures administratives et pour assurer que ces règles sont connues des parties et des décideurs et adoptées en pratique. Le chapitre passe également en revue les notions stéréotypées qui doivent être évitées dans l'évaluation de la crédibilité et de la fiabilité.

Le Rapport fait observer que les commentaires qui précèdent présument que les élèves ou anciens élèves doivent témoigner dans le cadre de procédures administratives. On a accordé trop peu d'attention au moment et à la mesure dans laquelle les enfants ou les plaignant(e)s en matière sexuelle doivent témoigner de vive voix dans de telles procédures, particulièrement dans les cas où ils ont déjà témoigné dans les poursuites criminelles connexes. Les recommandations portent sur ces questions, ainsi que sur l'utilisation que l'on doit généralement faire des témoignages, des

conclusions de fait et des motifs de jugement dans les poursuites connexes.

(i) Parer à la nécessité du témoignage de l'élève

En règle générale, les déclarations extrajudiciaires ne peuvent pas être introduites dans une affaire pénale comme preuves de la véracité de leur contenu. C'est la règle du ouï-dire. Elle reflète la reconnaissance bien établie des dangers liés aux déclarations extrajudiciaires.

Toutefois, une déclaration extrajudiciaire est admissible dans un procès criminel si son admission est raisonnablement nécessaire à la détermination d'un fait en litige et si les circonstances qui entourent la réalisation de la déclaration fournissent assez d'indices de fiabilité.

La même exception en matière de nécessité et de fiabilité s'applique aux procédures administratives telles que les audiences disciplinaires devant le comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ou les audiences en arbitrage tenues en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. De fait, le Rapport conclut qu'il convient d'appliquer un critère de fiabilité et de nécessité moins exigeant dans le contexte du droit administratif, ce qui est conforme aux intérêts en jeu dans ces procédures. Lorsqu'on cherche à établir un équilibre entre des droits concurrents, les droits des enfants ou des plaignant(e)s en matière sexuelle peuvent se voir accorder autant ou plus d'importance, particulièrement si la partie adverse ne peut pas établir qu'elle a le droit de présenter une défense pleine et entière parce qu'elle aurait été privée de liberté. Cette thèse est également conforme au vaste pouvoir discrétionnaire conféré aux tribunaux administratifs d'admettre les éléments de preuve pertinents et à l'approche moins formaliste généralement adoptée par ces tribunaux. Autrement dit, les tribunaux administratifs peuvent prendre une décision quant à la nécessité raisonnable en accordant davantage d'importance aux meilleurs intérêts de l'enfant.

De plus, si le degré de fiabilité d'une déclaration relatée est particulièrement élevé, on peut soutenir de manière probante que l'établissement de la nécessité raisonnable est largement superflu dans les procédures administratives. La déposition antérieure d'un témoin qui a été faite sous serment ou à la suite d'une affirmation solennelle et qui a fait l'objet, lors d'une instance antérieure, d'un contre-interrogatoire de la part de la partie contre laquelle la déposition doit être utilisée, constituera fréquemment du ouï-dire très fiable.

Les élèves doivent parfois témoigner dans les poursuites criminelles et les procédures disciplinaires. À l'occasion, ils peuvent être appelés à témoigner aux audiences sur des griefs et aux procédures devant le comité de discipline de l'Ordre. Chacune de ces instances peut comporter de nombreuses entrevues, des déclarations formelles et la reprise de témoignages. Le témoignage peut durer de nombreuses journées. Dans le cas des élèves qui ont été victimes de l'inconduite sexuelle de leur enseignant, ces nombreuses procédures sont parfois insupportables, contribuent à la détresse émotionnelle des élèves, viennent contrer les effets du counseling et retardent leur bien-être, découragent les élèves de demander légitimement réparation des torts occasionnés, et, en définitive, dissuadent les autres victimes d'aller de l'avant. Une approche plus générale et raisonnée de l'admissibilité des déclarations relatées permettrait de mieux apaiser ces préoccupations d'une manière équitable et compatible aux règles de la justice naturelle.

Les recommandations 18 à 22 portent sur l'admissibilité de la preuve par ouï-dire dans les procédures administratives. La recommandation 19 favorise l'admission des déclarations testimoniales antérieures comme preuve dans les procédures administratives, sous réserve des conditions préalables énoncées et d'un pouvoir discrétionnaire résiduel d'exclusion qui garantit l'équité à toutes les parties. Certaines modifications complémentaires à la législation actuelle sont également proposées.

Le Rapport traite également de la valeur probante d'une déclaration de culpabilité et des motifs de jugement et de la peine liée à cette déclaration qui sont prononcés par le juge du procès, lors de procédures administratives subséquentes. Les recommandations 23 à 25 décrivent l'utilisation appropriée du certificat de déclaration de culpabilité ou d'absolution comme preuve *prima facie* que l'acte criminel a été commis et les conclusions de fait spécifiques qui se trouvent dans les motifs de jugement ou de la peine comme preuve *prima facie* de ces faits. De telles conclusions de fait expliquent la déclaration de culpabilité et devraient être considérées comme accessoires au certificat de déclaration de culpabilité ou d'absolution.

La recommandation 26 traite de l'utilisation qu'il convient de faire des conclusions de fait, autre que celle qui appuie une déclaration de culpabilité. Il va sans dire que même un acquittement n'empêche pas des procédures administratives subséquentes, et ce pour deux motifs.

Premièrement, la preuve au-delà de tout doute raisonnable représente un fardeau de preuve plus lourd que celui qui est nécessaire pour établir l'inconduite sexuelle dans des poursuites autres que criminelles. Deuxièmement, une conduite qui n'équivaut pas à un acte criminel peut quand même constituer une faute disciplinaire. Cette recommandation laisse croire que les conclusions de fait autres que celles qui appuient une déclaration de culpabilité peuvent être considérées comme une preuve *prima facie* de ces faits à la discrétion de l'audience administrative. Toutefois, des facteurs importants qui justifient l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire et garantissent l'équité à l'enseignant concerné sont exposés en détails dans la recommandation.

(ii) Tenir compte des besoins de l'élève témoin

Cette partie du Rapport étudie en plus de détails de quelles manières il serait possible de mieux tenir compte des besoins des élèves témoins lorsqu'ils doivent témoigner. Les règles applicables doivent être conçues pour tenir compte des droits de ces témoins et de la nécessité de découvrir la vérité en respectant les droits de la partie adverse.

Les recommandations 17 et 27 à 44 portent expressément sur les règles de preuve et de procédure recommandées qui peuvent s'appliquer aux enfants témoins ou aux plaignant(e)s en matière sexuelle, comme l'utilisation d'un écran et du téléviseur en circuit fermé, le recours aux intervenants de soutien, les restrictions au contre-interrogatoire personnel par une partie adverse non représentée, les ordonnances de non publication et les audiences à huis clos ainsi que les déclarations enregistrées sur bande magnétoscopique. Ces recommandations favorisent généralement une meilleure reconnaissance des meilleurs intérêts des témoins vulnérables dans les règles applicables, ainsi qu'au moyen de procédures qui garantissent que les parties qui produisent ces témoins, les tribunaux administratifs et les témoins eux-mêmes connaissent parfaitement ces règles. On met beaucoup l'accent sur l'avantage, pour les enquêteurs possédant une formation, des premières entrevues des plaignant(e)s et des jeunes témoins enregistrées sur bande magnétoscopique.

(iii) Mythes spéculatifs, stéréotypes et hypothèses généralisées

La perpétuation des stéréotypes au sujet des enfants témoins a d'énormes répercussions sur l'identification et la prévention de l'inconduite sexuelle, et ce de plusieurs façons. Ils peuvent fausser le processus de l'enquête et entraîner une conclusion injustifiée quant à la validité d'une plainte. De même, ils peuvent dénaturer le processus judiciaire lui-même. Le Rapport identifie six mythes et stéréotypes concernant les enfants et les plaignant(e)s en matière sexuelle : les enfants et leurs comptes rendus de mauvais traitements d'ordre sexuel sont fondamentalement sujets à caution; l'allégation de mauvais traitements d'ordre sexuel de l'élève est peu fiable sauf si la plainte ou la divulgation a été faite peu après l'événement; l'allégation d'inconduite sexuelle de l'élève est sujette à caution si l'élève a déjà été impliqué dans une activité sexuelle (question expressément traitée dans la recommandation 45); tous les enseignants qui infligent des mauvais traitements d'ordre sexuel à des jeunes enfants sont des pédophiles; les enseignants se livrent à des mauvais traitements d'ordre sexuel seulement sur les enfants solitaires; le traumatisme psychologique et émotionnel associé aux mauvais traitements d'ordre sexuel est inexistant si des mauvais traitements de nature physique moins importuns sont commis.

L'objectif consiste à identifier et donc à éviter les hypothèses qui ne peuvent pas être corroborés dans certains cas individuels. Il ne s'agit pas de remplacer ces stéréotypes par des hypothèses tout aussi rigides qui opèrent au détriment de l'enseignant intimé.

Chapitre V : Éviter les fausses accusations

Le mandat de l'examen est conçu pour faciliter l'identification et la prévention de l'inconduite sexuelle par les enseignants. Il doit inévitablement être centré sur le nombre relativement petit, quoique important, d'éducateurs qui infligent des mauvais traitements d'ordre sexuel aux élèves. Toutefois, cette orientation n'a pas empêché le président de prendre connaissance des préoccupations de fausses allégations d'inconvenance sexuelle soulevées par les enseignants. Les recommandations sur le droit et sur les politiques et les protocoles que renferme le Rapport sont conçues pour promouvoir la sécurité des enfants, mais non aux dépens de l'équité à l'égard des enseignants.

Toutefois, les préoccupations des enseignants ne se limitent pas aux fausses accusations. L'éducation et la formation des enseignants, les ressources financières, l'amélioration du milieu scolaire et les politiques sur le harcèlement sexuel forment certains des thèmes que les représentants des enseignants ont soulevé auprès des membres de l'équipe de l'examen.

Selon les enseignants, les préoccupations sur les fausses accusations d'inconduite sexuelle se manifestent actuellement de différentes manières. La crainte des fausses accusations amène certains enseignants à éviter les contacts physiques les plus innocents avec les élèves. Les activités réalisées en dehors des heures normales de travail sont parfois limitées. Certains enseignants ne rencontreront jamais l'élève seuls. Les portes des salles de cours demeurent ouvertes pendant de telles rencontres. Les enseignants soutiennent en outre qu'une culture de surdéclaration de plaintes qui sont soit non fondées ou de nature non criminelles peut faire en sorte que des sociétés d'aide à l'enfance ou des policiers soient appelés pour trancher des questions de limites non claires ou des plaintes frivoles ou fondées sur de mauvais motifs plutôt que de véritables actes criminels.

Il n'existe aucune manière de quantifier le nombre de fausses accusations d'inconvenance sexuelle déposées contre des enseignants. Des points de vue sur la fréquence des fausses plaintes qui se situaient aux antipodes ont été présentés. Le Rapport n'en vient pas à la conclusion qu'une surabondance de fausses accusations d'inconvenance sexuelle ont été déposées contre des enseignants. Plus particulièrement, il ne conclut pas que les jeunes enfants mentent couramment ou fréquemment au sujet des mauvais traitements d'ordre sexuel. Le Rapport ne conclut pas non plus que les fausses accusations sont extrêmement rares. Toutefois, ce débat est tout à fait inutile. De fausses plaintes sont déposées contre des enseignants. Il peut s'agir d'accusations délibérément fausses ou de mauvaises interprétations de la conduite d'un enseignant. Une fois que l'on a reconnu que de fausses plaintes d'inconvenance sexuelle sont effectivement déposées, le problème doit être réglé, peu importe le nombre de ces plaintes. De telles plaintes peuvent être catastrophiques pour un accusé et le stigmate associé à la plainte peut subsister, peu importe la décision prise.

L'enquête sur les plaintes en matière sexuelle et l'évaluation de celles-ci doivent accorder la préséance aux meilleurs intérêts des enfants. Toutefois, les répercussions graves des fausses plaintes nous contraignent à adopter une approche de ces plaintes qui soit ouverte et équitable à tous

égards. Chaque cas devrait être évalué selon son propre mérite, libre des notions stéréotypées au sujet de l'une ou l'autre partie ou de l'inconduite sexuelle elle-même. Les élèves doivent avoir le sentiment qu'ils seront entendus, que leurs comptes rendus ne seront pas écartés ou atténués seulement parce que ce sont des élèves et parce que l'auteur présumé de l'infraction est enseignant. Les enseignants doivent également avoir le sentiment qu'ils seront entendus et que les plaintes ne seront pas acceptées seulement parce qu'elles sont déposées par des enfants.

Nous avons déjà mentionné que la sensibilisation accrue aux mauvais traitements d'ordre sexuel peut, à titre de produit dérivé, modifier les façons dont les enseignants entrent en relation avec les enfants, parfois au détriment de ces derniers. Toutefois, les enseignants ne deviennent pas immunisés contre les fausses plaintes en se retirant des élèves et se concentrant sur la possibilité de fausses allégations. Le Rapport conclut qu'une meilleure éducation et une meilleure formation des enseignants, des parents et des élèves au sujet des questions de limites, de même que l'existence du système en place qui est perçu par les enseignants comme un système qui règle les plaintes de manière équitable offrent les meilleurs espoirs de faire en sorte que les enseignants ne soient pas indûment inhibés dans leurs échanges appropriés avec des élèves.

La plupart des préoccupations des enseignants au sujet des fausses accusations témoignent, tout au moins en partie, d'un certain niveau de méfiance entre les syndicats des enseignants et les sociétés d'aide à l'enfance. L'étude rigoureuse de cette question dépassait les compétences de l'examen. Cependant, les doutes et la méfiance entre les travailleurs de la société d'aide à l'enfance et les enseignants font manifestement en sorte que ces deux groupes ne peuvent pas accomplir leur travail respectif au meilleur de leurs capacités. Les recommandations 46 et 47 favorisent l'éducation et la formation des travailleurs des sociétés d'aide à l'enfance et des enseignants, y compris des programmes d'éducation conjoints sur les enquêtes relatives à l'inconduite sexuelle et l'évaluation de l'inconduite sexuelle. De tels programmes devraient notamment traiter de l'échange d'information entre les enquêteurs des sociétés d'aide à l'enfance et les avocats des parties soupçonnées pendant le processus de l'enquête. La recommandation 48 vise à apaiser les préoccupations relatives à la surdéclaration en éduquant davantage les intéressés au sujet de la signification et de l'utilisation de l'article 72 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille.*

Chapitre VI : Les politiques et les protocoles

Introduction

Les politiques et les protocoles constituent des outils importants de prévention et d'identification rapide de l'inconduite sexuelle et de protection des personnes ayant déjà été victimes d'une telle inconduite. Par exemple, la politique claire, équitable et connue de tous d'un conseil scolaire qui porte sur la manière de donner suite aux plaintes de mauvais traitements d'ordre sexuel protégera vraisemblablement les enfants, assurera un traitement équitable à l'enseignant concerné, procurera des garanties à la collectivité et améliorera le milieu scolaire. L'inexistence d'une telle politique se traduit fréquemment par un traitement inégal ou inadéquat des cas des élèves et des enseignants, par une incertitude des spéculations, des racontars et des insinuations non nécessaires, par un traumatisme plus prononcé pour les parties intéressées, particulièrement les enfants et, de façon générale, par un processus qui est arbitraire et injuste.

Les politiques et les protocoles actuels concernant l'inconduite sexuelle des enseignants dont les conseils scolaires de l'ensemble de la province sont dotés varient. Certains conseils scolaires n'ont que des politiques connexes très schématiques, lorsqu'elles en ont. D'autres conseils élaborent actuellement des politiques. Certains conseils scolaires, particulièrement les petits, ont révélé qu'ils n'avaient pas les ressources nécessaires pour élaborer des politiques exhaustives. À l'opposé, des conseils ont manifestement consacré beaucoup de temps et d'efforts à l'établissement de politiques. Ces conseils disposent de protocoles traitant, parfois de manière exemplaire, de certaines des questions soulevées dans le Rapport. Toutefois, peu de conseils sont dotés d'un ensemble exhaustif et complet de politiques.

La situation et les ressources de chaque localité justifient certains écarts au niveau des politiques et des protocoles. Cependant, les politiques de base des conseils scolaires dans l'ensemble de la province sont fragmentaires et inégales. Les conseils scolaires agissent souvent chacun de leur côté et ont eu peu d'occasions de partager leurs expériences ou de faire fond sur celles des autres conseils. Il n'existe pas d'orientation à l'échelle provinciale, ce qui a contribué à une situation quelque peu insatisfaisante dans certains districts scolaires.

Les politiques actuelles des conseils scolaires comportent souvent des lacunes et ne traitent pas adéquatement ou pas du tout de certains sujets. Par exemple, un certain nombre de conseils scolaires ont des politiques sur la mauvaise conduite des élèves, mais ne sont pas dotés de politiques sur l'inconduite des enseignants. Un nombre assez considérable de conseils ont reconnu ne pas avoir de protocoles sur la manière de régler les plaintes ou les divulgations d'inconduite sexuelle par un enseignant. La comparaison de protocoles des conseils scolaires montre des différences importantes au niveau de leurs interprétations de la législation d'application provinciale. Certaines de ces différences se traduisent par des pratiques assez divergentes relativement au devoir de faire rapport des mauvais traitements d'ordre sexuel, d'aviser l'enseignant soupçonné et de faire enquête à l'interne sur les prétendus mauvais traitements. Quoi qu'il en soit, certaines politiques doivent être mises à jour pour refléter des modifications apportées récemment à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille.*

Le Rapport, qui a cerné des lacunes et des incohérences importantes dans les politiques et les protocoles existants, formule des recommandations de changement. Ce sont les recommandations 49 à 101. Les éléments des politiques et des protocoles proposés sont également résumés dans une liste de contrôle exhaustive accompagnée de commentaires justificatifs, qui suit le chapitre VI. Le présent sommaire comprend seulement les points saillants de ces recommandations détaillées.

Les meilleures politiques et les meilleurs protocoles sont peu susceptibles d'être élaborés, ou si ils le sont, d'être tout à fait respectés par chacun des conseils scolaires si l'on ne reconnaît pas que l'inconduite sexuelle de la part des enseignants constitue un problème auquel il vaut la peine de s'attaquer. Certains conseils scolaires croient que l'inconduite sexuelle par les employés de l'école ne constitue pas un problème dans leur territoire et qu'ils n'ont pas à s'en préoccuper. Ces conseils ont dit croire que ce problème ne sévit pas dans leurs écoles et qu'ils s'en rendraient compte sur-le-champ si c'était le cas.

Malheureusement, les collectivités ne peuvent pas être immunisées contre le problème de l'inconduite sexuelle du fait de leur éloignement, de la classe sociale, de leur taille ou de leurs croyances religieuses. L'attitude complaisante de « pas dans ma cour » rendrait presque inévitable les mauvais traitements non détectés. Une telle attitude peut fausser la manière de considérer et de jauger les plaintes d'inconduite sexuelle, et par conséquent,

imposer des risques accrus aux élèves, ce qui pourrait particulièrement survenir si de telles attitudes empêchent l'élaboration de mesures et de protocoles préventifs visant à régler les cas soupçonnés ou nuisent à l'élaboration de ces mesures et de ces protocoles. Le plus souvent, les conseils qui se sont dotés de politiques et de protocoles plus complets, comme le Conseil scolaire du district catholique Huron-Supérieur, ont déjà connu des cas de mauvais traitements très publicisés impliquant leur personnel. De tels cas centrent l'attention sur le problème et sur la nécessité de le régler.

Les recommandations 49 à 51 proposent que *tous* les conseils scolaires de l'Ontario établissent des politiques et des protocoles sur l'inconduite sexuelle par les enseignants, les autres membres du personnel et les bénévoles et en favorisent le respect. Compte tenu du partage de responsabilité et de l'interaction nécessaire entre les conseils scolaires, les sociétés d'aide à l'enfance et la police quant au signalement des mauvais traitements d'ordre sexuel et aux enquêtes dans ce domaine, des protocoles devraient également être élaborés conjointement par les conseils scolaires, les corps policiers locaux et les sociétés d'aide à l'enfance. Enfin, toutes les politiques et tous les protocoles devraient être revus et actualisés régulièrement de manière à refléter les changements apportés aux lois existantes ou à tenir compte des améliorations qui résultent de la mise en oeuvre de ces politiques.

Les domaines problématiques

Grâce aux réponses obtenues à des sondages et à une consultation avec les conseils scolaires et les autres intervenants, l'examen a identifié les domaines problématiques que doivent régler les conseils scolaires lorsqu'ils élaborent des politiques et des protocoles concernant l'inconduite sexuelle. Même si les intervenants avaient parfois des points de vue très différents sur la manière de régler ces problèmes, voici les secteurs les plus problématiques qui ont été identifiés : définir les limites comportementales; présélectionner les candidats à des postes d'enseignant; les pratiques d'embauche, y compris la vérification des références auprès des anciens employeurs; la réaction aux plaintes; le signalement des inconduites soupçonnées; les devoirs des élèves en tant que plaignants; la justification des plaintes ou des soupçons; la divulgation à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario; et les démissions d'enseignants.

En vue de régler ces problèmes, et d'autres, le Rapport identifie des stratégies de *prévention*, conçues pour limiter la possibilité que des cas d'inconduite sexuelle se produisent ou se répètent, et des stratégies d'*intervention*, conçues pour favoriser les divulgations de véritables cas d'inconduite sexuelle, de même que les réactions aux plaintes et aux soupçons d'inconduite sexuelle qui protègent le mieux les élèves, tout en traitant équitablement les enseignants soupçonnés. Il va sans dire que les stratégies de prévention et d'intervention se recoupent souvent.

Stratégies de prévention

(i) Aperçu

Les stratégies de prévention comportent deux volets : (i) assurer l'éducation et la formation sur la nature de l'inconduite sexuelle et la manière de l'identifier et de la prévenir; et (ii) s'assurer, dans la mesure du possible, que des auteurs d'infraction d'ordre sexuel ne s'immiscent pas dans la profession et qu'ils n'aient pas l'autorisation de continuer à enseigner ou à passer d'une école à une autre lorsqu'ils sont découverts. Cette stratégie nécessite l'adhésion aux politiques et aux protocoles pour veiller à la présélection complète des nouveaux enseignants ou de ceux qui demandent de passer à une autre école. Les employeurs éventuels doivent avoir accès à des renseignements exacts et complets au sujet du candidat ou de la candidate. Des énoncés de politique clairs et non équivoques de tolérance zéro à l'égard de l'inconduite sexuelle qui définissent les limites du comportement acceptable viennent améliorer les deux stratégies.

(ii) Éducation et formation

Pour lutter efficacement contre l'inconduite sexuelle, l'éducation et la formation doivent s'adresser : (i) aux futurs enseignants; (ii) aux enseignants, bénévoles et autres membres de l'école actuels; et (iii) aux élèves et aux parents. Les recommandations 52 à 60 portent sur l'éducation et la formation et couvrent les éléments suivants :

- les étudiants dans les facultés d'éducation devraient recevoir un enseignement complet sur les politiques et les protocoles sur l'inconduite sexuelle et sur leurs devoirs de nature professionnelle et déontologique;

- les enseignants et enseignantes, les directeurs d'école, les directeurs adjoints, les autres membres du personnel de l'école et certains bénévoles désignés devraient suivre une formation continue en milieu de travail sur les politiques et les protocoles concernant l'inconduite sexuelle et sur les devoirs professionnels et déontologiques;

- l'enseignement dispensé devrait porter sur les sujets suivants : les politiques et protocoles du conseil concernant l'inconduite sexuelle; ce qu'est l'inconduite sexuelle; les limites entre l'interaction acceptable et l'interaction inacceptable avec les élèves; la reconnaissance des premiers signes d'inconduite sexuelle; les problèmes qui entourent la divulgation de l'inconduite sexuelle par l'élève; protéger un élève contre tout autre préjudice possible; appuyer les divulgations de pièces justificatives; le devoir de faire rapport des mauvais traitements d'ordre sexuel aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* et le devoir de protéger les élèves des autres formes d'inconduite sexuelle; les procédures qui suivent la divulgation initiale, notamment celles qui s'appliquent à un enseignant soupçonné d'inconduite; le fait d'éviter les notions stéréotypées concernant l'inconduite sexuelle, ses agresseurs et ses victimes;

- les élèves des écoles primaires et secondaires devraient recevoir un enseignement sur l'inconduite sexuelle adapté à leur âge;

- des stratégies devraient être élaborées pour mettre un enseignement et de l'information sur l'inconduite sexuelle à la disposition des parents.

(iii) Présélection des candidat(e)s enseignant(e)s et vérification des références

Une présélection adéquate des employés éventuels constitue une stratégie importante de prévention de l'inconduite sexuelle. La vérification

du casier judiciaire, qui représente l'un des éléments d'une stratégie de présélection efficace, ne suffit pas. Le mécanisme de présélection le plus sérieux comporte une formule de demande d'emploi détaillée, un processus d'entrevue exhaustif, de même qu'une vérification, dont la vérification des références qui englobe un échange complet et franc entre l'employeur éventuel et les anciens employeurs. Les recommandations 62 à 69 portent toutes sur la présélection des enseignants et comprennent les éléments à intégrer dans les politiques et les protocoles des conseils scolaires :

- une vérification du casier judiciaire et du dossier disciplinaire devrait être effectuée quant à *chaque* candidat à un poste d'enseignant et aux autres postes d'employés qui sont en contact avec des enfants;

- le processus de présélection de ces candidats devrait habituellement comprendre une formule de demande d'emploi détaillée, des entrevues personnelles approfondies, et la vérification des références par un contact direct avec les personnes mentionnées en référence;

- aucune offre d'emploi ne devrait être faite par un conseil scolaire tant qu'une enquête complète n'a pas été effectuée;

- les bénévoles qui sont investis de niveaux exceptionnels de confiance et qui ont des contacts fréquents, prolongés et non supervisés avec les élèves devraient faire l'objet d'une présélection conformément à leur statut de bénévole.

Ces recommandations donnent en outre le détail des genres de questions qui devraient être posées dans la formule de demande, dans les entrevues avec le candidat ou la candidate et lors de contacts directs avec les personnes citées en référence pour apaiser toute préoccupation concernant l'inconduite sexuelle.

(iv) Codes de conduite

Dans le chapitre IV, le Rapport a déjà recommandé que les codes de

conduite applicables aux enseignants, aux autres membres du personnel de l'école et aux bénévoles soient inclus dans les politiques et les protocoles du conseil scolaire. Ces codes de conduite devraient intégrer les normes minimales de conduite qui s'appliquent dans toute l'Ontario (et qui peuvent se refléter dans le Code de déontologie de l'Ordre), mais peuvent imposer des normes de conduite plus stricte adaptées aux préoccupations et aux situations locales. Dans le chapitre VI, les recommandations 70 et 71 indiquent ce que devraient énoncer de tels codes de conduite, et comprennent des commentaires et des exemples devant être inclus dans les politiques des conseils scolaires.

Stratégies d'intervention : réagir aux plaintes ou aux soupçons

(i) Recevoir une plainte d'inconduite sexuelle

Le Rapport reconnaît que l'impact émotionnel de l'inconduite sexuelle peut être largement fonction de la manière dont la plainte est reçue au départ. Comme les conseils scolaires ne peuvent pas contrôler comment, quand et à qui les élèves procèdent à la divulgation, ils doivent s'assurer que tous les employés du conseil sont prêts à réagir de façon appropriée lorsqu'ils reçoivent la divulgation d'une présumée inconduite sexuelle. Les recommandations 72 et 73 proposent que tous les employés du conseil suivent une formation sur la manière de détecter les signes avant-coureurs de l'inconduite sexuelle et, de plus, sur la manière de réagir aux divulgations d'inconduite sexuelle. Le Rapport recommande que les politiques des conseils scolaires renferment une liste des choses à faire et à ne pas faire afin de guider les employés dans de telles situations.

(ii) Faire rapport des mauvais traitements d'ordre sexuel, du harcèlement sexuel et des autres inconduites

Les politiques et les protocoles des conseils scolaires devraient définir les obligations de faire rapport des employés et des bénévoles. Les recommandations 74 à 81 indiquent ce que devraient préciser les politiques et les protocoles et comportent des commentaires à inclure dans ces politiques. On établit des distinctions importantes entre le signalement de cas de mauvais traitements d'ordre sexuel et les autres cas d'inconduite sexuelle ou des comportements inopportuns qui peuvent être réglés de manière informelle. En outre, des distinctions sont établies en fonction de l'âge de l'élève qui est en cause. Les politiques doivent également prévoir un «réseau

de renseignements » au sein du conseil pour que les responsables concernés soient informés des plaintes. La recommandation 80 prévoit expressément que l'alinéa 18(1)*b)* du règlement pris en application de la *Loi sur la profession enseignante* ne s'applique pas aux rapports d'inconduite sexuelle. La recommandation 81 prévoit que les politiques devraient expressément protéger quiconque des menaces ou des représailles s'il y a divulgation, signalement ou renseignements fournis relativement à des allégations d'inconduite sexuelle.

Les élèves qui divulguent des mauvais traitements d'ordre sexuel ont des besoins immédiats, pendant qu'ils attendent l'enquête officielle de la part d'une société d'aide à l'enfance et/ou de la police. La recommandation 77 décrit certains de ces besoins auxquels les conseils scolaires devraient répondre dans leurs propres politiques et par des protocoles conjoints avec la police et les sociétés d'aide à l'enfance. Il s'agit de déterminer si, comment et quand les parents de l'élève devraient être contactés.

(iii) Rapport à l'Ordre des enseignantes et des enseignants

Le chapitre IV recommandait plus tôt une modification à la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* pour mieux traiter des obligations des conseils scolaires de divulguer à l'Ordre les soupçons d'inconduite sexuelle par des enseignants. Que ces modifications soient apportées ou non, les conseils scolaires ont le droit d'élaborer des protocoles qui leur imposent une obligation plus stricte, conformément à la protection de leurs élèves et de l'intérêt public. Le Rapport recommande des protocoles qui énoncent des obligations de divulgation conformes à la responsabilité des conseils en matière de sécurité des élèves. Les recommandations 82 et 83 traitent de ces questions.

(iv) Faire enquête sur des allégations d'inconduite sexuelle

Toute enquête sur des cas de mauvais traitements d'ordre sexuel sera effectuée par la police et/ou la société d'aide à l'enfance locale. Ces enquêtes devraient être régies par des protocoles établis conjointement par la police, les sociétés d'aide à l'enfance et les conseils scolaires. Les conseils scolaires peuvent effectuer des enquêtes en matière d'inconduite sexuelle ou d'autres comportements inacceptables non liés à des mauvais traitements qui ne doivent pas nécessairement être rapportés à la société d'aide à l'enfance ou à la police. En outre, les conseils scolaires devront généralement déterminer

la façon de procéder lorsque la société d'aide à l'enfance ou la police aura refusé de mener une enquête, aura terminé son enquête ou une fois les poursuites criminelles achevées.

L'avantage de minimiser le nombre de cas dans lesquels les victimes d'inconduite sexuelle devraient être tenues de témoigner ou de raconter leur propre victimisation devrait occuper une place de choix dans l'élaboration de protocoles sur la façon dont on fait enquête sur les allégations d'inconduite sexuelle et sur l'identité des enquêteurs. De tels protocoles devraient minimiser le nombre de fois qu'une soi-disant victime doit être interviewée par les divers organismes en cause avant que la poursuite criminelle ou les procédures administratives aient débuté. Une collaboration entre organismes dès les premiers stades de l'enquête constitue la meilleure manière d'atteindre cet objectif.

Les conseils scolaires devraient reconnaître que la police et les sociétés d'aide à l'enfance, peuvent mieux, ensemble, faire enquête au sujet des prétendus mauvais traitements d'ordre sexuels. Une enquête effectuée à l'extérieur protège également le conseil scolaire contre des allégations de partialité. Toutefois, lorsque les allégations ne soulèvent pas de craintes de mauvais traitements d'ordre sexuel et si un conseil est tenu de mener sa propre enquête, il devrait adopter une stratégie conçue pour réduire le nombre de fois que la présumée victime est interviewée. Toute enquête interne devrait être effectuée par du personnel de l'école possédant la formation et les compétences appropriées.

Les recommandations 84 à 86 proposent, en détails, les éléments des protocoles du conseil scolaire et des protocoles interorganismes qui portent sur l'enquête en cas d'inconduite sexuelle.

(v) Les devoirs des élèves en tant que plaignant(e)s : structures de soutien

Les conseils scolaires doivent reconnaître que les élèves qui divulguent l'inconduite sexuelle d'un enseignant ou d'une autre personne en situation d'autorité sont extrêmement vulnérables. Les recommandations 87 à 91 sont conçues pour que les politiques des conseils scolaires prévoient expressément des structures de soutien pour les élèves qui divulguent des cas d'inconduite sexuelle. Ces structures se proposent d'offrir les services d'intervenants de soutien pour les élèves qui portent plainte, des services de

counseling et de thérapie continus, de désigner des employés des conseils scolaires chargés d'appuyer les élèves et de reconnaître expressément qu'un élève qui a signalé une inconduite sexuelle ne doit pas être obligé, plus que nécessaire dans le cadre d'une action en justice, de confronter directement le suspect ou la personne accusée.

(vi) Mesures concernant l'employé(e) soupçonné(e) ou le (la) bénévole

Les conseils scolaires n'appliquent pas tous les mêmes pratiques sur la façon dont les employé(e)s sont traité(e)s pendant les enquêtes internes ou externes ou les actions en justice. Les politiques des conseils scolaires devraient traiter expressément des mesures à prendre, en attendant que l'on décide s'il y a eu inconduite sexuelle. Les recommandations 92 à 95 portent sur ces questions. Quand une enquête officielle sur un cas de mauvais traitements d'ordre sexuel ou de harcèlement sexuel doit avoir lieu, les employé(e)s de l'école ou les bénévoles devraient généralement ne plus être affecté(e)s à la salle de cours tant qu'il n'a pas été décidé si une inconduite sexuelle est survenue. Ainsi, tant les élèves que les enseignants sont protégés. Une multitude d'options, dont la suspension ou une réaffectation à des fonctions autres que dans une salle de cours, peuvent être envisagées.

L'acquittement à la suite d'une poursuite criminelle ne signifie pas que des mesures disciplinaires ne pourront être prises ultérieurement. Cette situation témoigne de la norme de preuve plus élevée dans les affaires criminelles et du fait qu'un comportement qui n'est pas criminel peut quand même constituer une inconduite sexuelle. Toutefois, il subsiste des malentendus quant à la signification et à l'effet des acquittements. La recommandation 95 porte sur cette question.

(vii) Les communications ultérieures à la divulgation

Une accusation d'inconduite sexuelle contre un membre du personnel de l'école, en particulier si ce dernier a fait de multiples victimes, peut secouer profondément les autres élèves, le personnel de l'école, les parents et la collectivité. De plus, des spéculations, des racontars et des insinuations peuvent circuler, ce qui nuirait à la fois aux élèves et aux employés de l'école qui sont directement en cause. Une communication efficace peut éviter ou atténuer les effets préjudiciables sur l'école et son milieu et favoriser l'équité pour toutes les parties.

Un plan de communication, comme celui que propose la recommandation 96, permet d'éviter ou d'atténuer les effets préjudiciables sur l'école et son milieu et favorise l'équité pour toutes les parties. Le plan devrait traiter des droits à la vie privée de toutes les parties affectées, de la nécessité que les faits soient exacts, de l'équité pour toutes les parties, et de l'avantage de soutenir ou d'appuyer les élèves qui divulguent une inconduite sexuelle tout en maintenant la présomption d'innocence.

Les obstacles à la divulgation complète

La preuve présentée à l'examen établissait que certains obstacles peuvent empêcher les employeurs éventuels d'obtenir des renseignements complets et exacts des employeurs antérieurs mentionnés en référence :

(a) des faits substantiels n'ont jamais été accompagnés de pièces justificatives ou la documentation n'a pas été conservée;

(b) l'ex-employeur croit, à tort, que la législation sur la protection de la vie privée empêche la divulgation de faits substantiels;

(c) l'ex-employeur était partie à un règlement avec l'enseignant qui prévoit la non divulgation ou une divulgation limitée de faits substantiels à un employeur éventuel.

Les recommandations 97 et 98 portent sur l'élaboration et la conservation de dossiers concernant des plaintes d'inconduite sexuelle commise par des employés et des bénévoles de l'école. Des mesures sont proposées pour garantir la préservation des droits à la confidentialité des élèves ou des dénonciateurs, dans toute la mesure du possible. La recommandation 97.4 porte expressément sur la destruction de la documentation.

Le Rapport ne se livre pas à une analyse exhaustive de la législation pertinente sur la protection de la vie privée. Il conclut cependant, contrairement à ce que certains croient, que la loi sur la liberté d'information et la loi sur la protection de la vie privée de l'Ontario et de la municipalité ne s'appliquent ni ne limitent la divulgation de renseignements contenus dans

le dossier personnel d'un enseignant à une autre école ou à un conseil scolaire qui examine la demande d'emploi d'un enseignant. (Autrement, une modification législative est nécessaire.) Les vérifications des références envisagent précisément la divulgation complète. Une divulgation trompeuse ou la non divulgation de renseignements substantiels concernant l'enseignant mine complètement le processus de vérification et peut placer les élèves dans une situation périlleuse.

L'examen a reçu de nombreux éléments de preuve concernant des règlements négociés entre des conseils scolaires et des syndicats d'enseignants pour régler des cas d'inconduite sexuelle. Un enseignant peut accepter de démissionner, et le conseil peut accepter de fournir une lettre de recommandation neutre ou de ne pas divulguer les allégations ayant mené à la démission de l'enseignant. Les avantages d'une telle entente sont manifestes pour les parties. Cependant, de telles ententes minent sérieusement la capacité d'un autre conseil scolaire de protéger ses élèves contre l'inconduite sexuelle au moyen de procédures de présélection adéquates. La recommandation 98 prévoit qu'aucune démission d'un employé de l'école ne devrait être obtenue à la suite d'une entente de non divulgation des faits concernant des allégations d'inconduite sexuelle faites à un employeur éventuel. Des distinctions sont établies entre les allégations non fondées et les allégations dont on n'a pas établi le bien-fondé ou qui n'ont pas été prouvées.

Ressources financières et autres

Bon nombre des recommandations contenues dans le Rapport comportent des répercussions d'ordre financier. De nombreuses parties intéressées, particulièrement les conseils scolaires, ont fait connaître leurs préoccupations d'ordre financier au cours de l'examen. Pour l'essentiel, ces préoccupations s'inscrivent dans le débat très public sur le caractère suffisant des fonds publics alloués par le gouvernement provincial à l'éducation. Bien que cette question excède le mandat de l'examen, le Rapport souligne que la sécurité de nos enfants doit constituer l'une des grandes priorités de l'Ontario.

C'est le gouvernement de l'Ontario qui doit veiller à ce que des ressources financières et autres soient disponibles pour que l'on atteigne les objectifs importants : protéger nos enfants et assurer un milieu scolaire exempt de violence, de mauvais traitements, de harcèlement et de

discrimination. Les recommandations 61 et 99 portent expressément sur la nécessité de disposer de ressources financières adéquates.

Comment élaborer des politiques et des protocoles sur l'inconduite sexuelle

Ce Rapport est conçu pour faciliter l'élaboration de politiques, nouvelles ou modifiées, sur l'inconduite sexuelle commise par des employés et des bénévoles de l'école. Le chapitre VI se termine par une liste de vérification exhaustive des sujets qui pourraient ou devraient être abordés dans ces politiques. Un bref commentaire est inscrit sous bon nombre de ces sujets. Les recommandations 100 et 101 prévoient que les politiques et les protocoles des conseils scolaires sur l'inconduite sexuelle par des employés et des bénévoles de l'école devraient, tout au moins en partie, être repris par cette liste de vérification de sujets. De plus, ces politiques et protocoles devraient faire l'objet d'un examen périodique de la part du ministère de l'Éducation, de concert avec les conseils scolaires de l'Ontario.

Il faut féliciter certains conseils scolaires de leur volonté de régler le problème de l'inconduite sexuelle par les employé(e)s et les bénévoles dans les écoles. Un conseil scolaire a mentionné que ses politiques actuelles se sont inspirées des changements apportés au devoir du conseil et de ses employés de détecter et de signaler les cas de mauvais traitements et de négligence, de la possibilité d'une responsabilité civile plus stricte en matière de préjudice causé aux employé(e)s ou aux bénévoles, et de la convocation du présent examen. Nous espérons que ce rapport incitera les autres conseils scolaires à élaborer de nouvelles politiques importantes en matière d'inconduite sexuelle ou à réviser considérablement les politiques actuelles.

Les modifications effectuées récemment à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* donnent un nouvel élan à la réforme. Ces modifications nécessiteront des révisions immédiates aux politiques et aux procédures et à la formation du personnel de l'école. De plus, on prévoit que de nombreux nouveaux enseignants seront recrutés au cours des prochaines années. C'est pourquoi cette importante réforme tombe à point nommé.

Les conseils scolaires ne devraient pas se sentir liés aux politiques ou aux protocoles existants. Il faut s'attendre à ce que les protocoles varient

dans les différents conseils scolaires. Ce qui pourrait convenir à Toronto ne sera peut-être pas approprié dans les collectivités rurales, plus petites ou du nord.

Les politiques et les protocoles d'identification et de prévention de l'inconduite sexuelle par les enseignants et d'autres personnes peuvent et, en fait, devraient être établis dans le contexte d'initiatives plus générales de création d'un milieu scolaire exempt de violence, de mauvais traitements, de harcèlement et de discrimination. Ces initiatives pourraient porter sur des activités élève-élève ou sur des activités élève-enseignant, de même que sur une multitude de comportements, dont la violence physique et le harcèlement non liés à de l'inconduite sexuelle. L'intégration de politiques et de protocoles sur l'inconduite sexuelle aux autres politiques peut être réalisée de différentes manières acceptables. De même, les mauvais traitements d'ordre sexuel et les autres inconduites sexuelles peuvent être abordés dans un ou deux documents. Il importe que *tous* les genres d'inconduite sexuelle soient abordés. L'élaboration de politiques qui font fi du harcèlement sexuel mais non des mauvais traitements serait mal inspirée.

La collaboration étroite entre de nombreux intervenants améliore le processus d'élaboration des politiques. Les comités de planification ou les groupes de travail chargés de l'élaboration des politiques qui s'attaquent à ces questions peuvent faire appel aux administrateurs, aux directeurs de l'éducation, aux surintendants, aux directeurs d'école, aux enseignants et aux représentants de leur association, aux conseils consultatifs des écoles, aux groupes communautaires et aux parents, aux élèves, aux groupes de survivantes, aux groupes d'Autochtones et aux centres de ressources, à la police, aux sociétés d'aide à l'enfance, aux conseiller juridiques, aux experts en mauvais traitements d'ordre sexuel infligés aux enfants et en violence physique et s'inspirer des besoins particuliers des enfants handicapés. Le processus lui-même est précieux. Les partenariats et les discussions qui ressortiront des réunions permettront de dégager des consensus et, en définitive, de faire accepter les nouvelles politiques. De fait, les recommandations et la liste de vérification jointes à ce chapitre reflètent déjà les points de vue de nombreux intervenants.

CONCLUSION

En guise de conclusion, le Président déclare :

Tout compte fait, cet examen cherche à protéger les élèves contre l'inconduite sexuelle et ses conséquences dévastatrices, à les protéger lorsqu'ils et elles appellent à l'aide, à les protéger de tout ce que les victimes de DeLuca ont subi, et à les protéger contre ces professeurs qui abusent de leur confiance.

Les mauvais traitements d'ordre sexuel et le harcèlement sexuel ne constituent pas un problème qui touche seulement les écoles où DeLuca a enseigné. Malheureusement, comme l'ont révélé les nombreux dossiers criminels et disciplinaires mentionnés dans le présent Rapport, ces dernières années, les scandales d'inconduite sexuelle ont frappé de nombreuses écoles et d'autres organismes qui, comme les écoles, possèdent une longue tradition de services offerts aux enfants.

Des enseignants en nombre à la fois limité et important sont à l'origine du problème. La grande majorité des enseignants ont mérité la confiance qui leur a été accordée par les élèves et la collectivité. Après tout, l'enseignement n'est-il pas la plus noble des professions? Les enseignants donnent à nos enfants les outils dont ils et elles ont besoin pour apprendre et grandir. Les professeurs qui infligent des mauvais traitements enseignent également à nos enfants. Ils leurs apprennent cependant des leçons douloureuses : celles de la sécurité perdue et de la confiance trahie. Ce sont des leçons que les enfants n'auraient jamais dû apprendre.

Par ailleurs, dans le cas des courageuses survivantes des mauvais traitements infligés par DeLuca, on ne peut réécrire l'histoire. Elles ont été doublement victimes. D'abord, de DeLuca. Ensuite, du fait de la manière très troublante et préjudiciable dont leurs plaintes ont été traitées. Leurs écoles n'étaient pas des havres de sécurité; elles ont plutôt été le théâtre d'actes criminels.

Dans bon nombre de ces cas, cette situation aurait pu être évitée. Si les plaintes n'avaient pas été prises à la légère ou écartées, si elles avaient été accueillies avec une certaine ouverture d'esprit, si les divulgations avaient été

jaugées sans tenir compte de notions stéréotypées au sujet des élèves, des enseignants et des mauvais traitements d'ordre sexuel, et si leurs allégations avait fait l'objet d'enquêtes ou même avaient été accompagnées de pièces justificatives, un certain nombre de ces plaintes auraient pu être évitées. Mais DeLuca a plutôt été en mesure de passer d'une école à une autre.

Ce ne sont pas les politiques et les protocoles qui ont été ignorés. Il n'y en avait tout simplement pas.

Si on ne tire aucune leçon de l'affaire DeLuca, ses survivantes auront de nouveau été victimes.

Il s'agit d'un véritable problème qu'il faut prendre d'assaut dans un effort dynamique et global visant tous ses aspects : l'éducation et la formation des nouveaux enseignants et des enseignants établis, un processus complet et obligatoire de présélection des candidat(e)s à l'enseignement, une communication complète et franche entre le nouvel employeur et les anciens employeurs, des codes de conduite qui énoncent clairement tout comportement inacceptable et ne laissent aucun doute sur le fait qu'ils seront sanctionnés.

Ces approches, et d'autres, sont conçues pour *prévenir* l'inconduite sexuelle par des employé(e)s et des bénévoles des écoles. Toutefois, il n'existe pas de profil infaillible des enseignants ayant une attitude sexuelle déplacée. Aucune mesure de prévention ne peut immuniser complètement une école de ces individus. Il faut donc prendre des mesures pour détecter les cas d'inconduite sexuelle, l'endroit où ils surviennent, puis intervenir. Les politiques et les protocoles qui exposent comment l'inconduite sexuelle peut être mieux détectée, comment les plaintes sont traitées, comment appuyer les élèves et comment faire enquête au sujet des allégations constituent certains des secteurs problématiques cernés et abordés dans le Rapport.

Mes recommandations traitent également du processus judiciaire qui suit l'enquête. Afin de favoriser un milieu qui encourage et appuie les divulgations véridiques de cas d'inconduite sexuelle, les élèves doivent être traités avec tous les égards rattachés à leurs droits à la dignité et à la protection de leur vie privée, les arbitres doivent garder à l'esprit les effets qui pourraient être dévastateurs du processus judiciaire sur les élèves, en particulier les jeunes enfants, et leurs dépositions (et celles de tous les témoins) doivent être jaugées sans tenir compte des notions stéréotypées qui

ont contaminé l'affaire DeLuca.

Je suis conscient que les enseignants craignent que la sensibilisation accrue des enseignants aux infractions d'ordre sexuel peut nuire à une relation valorisante appropriée et priver les enfants de la chaleur et de la compassion de ceux et celles qui leur enseignent. Je suis également attentif à leurs préoccupations concernant les fausses allégations et les dommages terribles que de telles accusations peuvent occasionner. On ne peut apaiser tout à fait ces préoccupations. Toutefois, des politiques et des protocoles clairs, équilibrés et connus de tous et de toutes sont susceptibles non seulement de protéger les enfants et de rassurer la collectivité, mais également de favoriser l'équité à l'égard des enseignants et d'améliorer le milieu scolaire.

Il y a lieu d'espérer. On a franchi des pas de géant à Sault Ste. Marie. Certains conseils scolaires se sont engagés à régler ces problèmes. Les enseignants ne veulent pas de prédateurs sexuels parmi eux. Le défi consiste à admettre le problème et à travailler ensemble afin de le régler.

Le gouvernement de l'Ontario doit lui aussi relever le défi. Des ressources doivent être mises à la disposition des intéressés pour assurer la sécurité et la protection de nos enfants. Qu'est-ce qui pourrait être plus important pour l'avenir de nos enfants qu'un milieu scolaire exempt de violence, de mauvais traitements, de harcèlement et de discrimination, de quelque genre que ce soit? Mes 101 recommandations visent à faciliter un tel milieu.

En dernière analyse, il faut se rappeler que les auteurs de mauvais traitements doivent se retrouver dans une salle d'audience, et non dans une salle de cours. Le défi à relever est clair. Nous proposons une ligne de conduite. L'objectif nous interpelle tous : protéger nos élèves.

RECOMMANDATIONS

Recommandations 1 à 4 : Ordonnances d'interdiction

1. Les procureurs de l'Ontario devraient être expressément informés de l'existence et de l'utilisation appropriée de l'alinéa 161(1)*b)* du *Code criminel*. Il serait recommandé que le ministère du Procureur général fasse ressortir l'importance de l'alinéa 161(1)*b)* dans son Manuel des politiques de la Couronne.

2. Dans les circonstances décrites à l'alinéa 161(1)*b)* du *Code criminel*, les juges qui ont prononcé la peine *doivent* envisager de rendre, et peuvent rendre, une ordonnance d'interdiction. Les juges qui ont prononcé la peine devraient être sensibilisés à l'existence du paragraphe 161(1) et à son utilisation dans les cas appropriés.

3. La preuve, médicale ou autre, selon laquelle l'accusé est un pédophile ou constitue un risque démontrable pour les enfants, quoique pertinente, ne représente pas une condition préalable à l'imposition d'une ordonnance d'interdiction en vertu de l'alinéa 161(1)*b)* du *Code criminel*. Si une ordonnance d'interdiction est envisagée aux termes de l'alinéa 161(1)*b)* du *Code criminel*, le juge qui a prononcé la peine devrait être conscient de l'effet émotif et psychologique possible sur le bien-être et la sécurité des enfants si l'accusé demande, obtient ou conserve un emploi ou devient bénévole en qualité de titulaire d'un poste de confiance ou d'autorité à l'égard de personnes âgées de moins de 14 ans.

4. Le gouvernement de l'Ontario devrait appuyer, dans ses consultations suivies avec le gouvernement du Canada, des modifications à l'article 161 du *Code criminel* qui prévoient que :

> **(a) l'article 161 vise également l'auteur d'une infraction reconnu coupable ou libéré, aux conditions prescrites dans une ordonnance de probation en vertu de l'article 730, d'une infraction aux paragraphes 153.1(1), 163.1(2) et 163.1(3) en plus des infractions déjà énumérées à l'article 161, relativement à une personne âgée de moins de 14 ans;**

(b) lorsque l'auteur d'une infraction est reconnu coupable ou libéré aux conditions prescrites dans une ordonnance de probation rendue en vertu de l'article 730, d'une infraction prévue à l'article 153, au paragraphe 153.1(1), aux articles 155 ou 159, aux paragraphe 160(2), 163.1(2) et 163.1(3) ou aux articles 170, 171, 271, 272, 273 ou 280, relativement à une personne âgée de moins de 18 ans, le tribunal doit envisager de rendre, et peut rendre, sous réserve des conditions et des exemptions qu'il énonce, une ordonnance interdisant à l'auteur d'une infraction de

> **demander, d'obtenir ou de conserver un emploi, qu'il soit rémunéré ou non ou de devenir ou d'être bénévole en qualité de titulaire d'un poste de confiance ou d'autorité à l'égard de personnes âgées de moins de 18 ans.**

Recommandation 5 : « Personnes responsables » aux termes de la *LSEF*

5. Il faudrait envisager de modifier l'article 72 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* pour supprimer l'exigence selon laquelle les mauvais traitements soupçonnés doivent être liés à une « personne responsable d'un enfant », ou bien il faudrait établir clairement que les personnes qui sont employées ou qui sont bénévoles en qualité de titulaire d'un poste de confiance ou d'autorité à l'égard d'élèves ou qui ont un accès non supervisé à ces élèves dans le cadre d'activités scolaires sont des personnes responsables de ces élèves aux fins de l'article 72 de la Loi.

Recommandations 6 à 8 : Définition et sanction de l'inconduite sexuelle

6.1 L'article premier du *Règlement sur la faute professionnelle* pris en application de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* devrait être modifié de manière à prévoir que la faute professionnelle comprend l'« inconduite sexuelle ».

6.2 L'« inconduite sexuelle » devrait être définie comme une « conduite offensante de nature sexuelle qui peut affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou le milieu scolaire ».

7.1 Le *Code de déontologie* de l'Ordre des enseignantes et des enseignantes de l'Ontario devrait en outre expliciter la signification et le contenu de la notion d'« inconduite sexuelle ».

7.2 Le *Code de déontologie* devrait prévoir que :

(a) ses membres ne doivent pas avoir de conduite offensante de nature sexuelle qui peut affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou le milieu scolaire (« inconduite sexuelle »);

(b) l'« inconduite sexuelle » comprend, sans s'y limiter :

les mauvais traitements d'ordre sexuel

(i) la conduite qui équivaudrait à des contacts sexuels, à une incitation à des contacts sexuels, à de l'exploitation sexuelle, à de l'exploitation sexuelle d'une personne handicapée, à une action indécente ou à de l'exhibitionnisme, ou à une agression sexuelle ou un autre acte criminel qui peut affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou le milieu scolaire;

le harcèlement sexuel

(ii) les propos répréhensibles ou la conduite de nature sexuelle qui peut affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou du milieu scolaire. Ils peuvent ne pas être ouvertement sexuels, mais néanmoins avilir l'élève ou lui causer

personnellement de l'embarras, selon son sexe;

les rapports sexuels

(iii) les rapports sexuels avec un(e) élève, actuel(le) ou ancien(ne), de moins de 18 ans et toute conduite servant à établir de tels rapports.

8. Le règlement pris en application de la *Loi sur la profession enseignante* devrait être modifié de manière à prévoir expressément qu'un enseignant ou une enseignante est tenu de respecter l'intégrité sexuelle et la sécurité personnelle de ses élèves.

Recommandation 9 : Observations accompagnant le *Code de déontologie*

9.1 Les observations qui accompagnent le *Code de déontologie* devraient expliquer et illustrer (comme dans le chapitre IV du présent Rapport) les manifestations criminelles et non criminelles de l'inconduite sexuelle.

9.2 Les observations devraient également dissiper toutes les fausses opinions concernant l'inconduite sexuelle qui sont souvent formulées ou ou avancées en réaction à des allégations d'inconduite.

Recommandation 10 : Autres conduites proscrites

10.1 Le *Code de déontologie* de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devrait formuler en termes généraux l'obligation des membres d'éviter non seulement toute inconduite sexuelle, mais aussi les activités qui pourraient raisonnablement susciter des préoccupations quant à leur convenance.

10.2 Chaque conseil scolaire devrait, lorsqu'il est souhaitable de le faire, peaufiner ces règles générales dans ses propres politiques et protocoles afin d'aborder les questions qui préoccupent tout particulièrement sa collectivité.

Recommandation 11 : Disposition anti-représailles dans le *Code de déontologie*

11. Le *Code de déontologie* de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devrait prévoir expressément qu'aucun membre doit exercer ou menacer d'exercer des représailles à l'endroit de quiconque divulgue, signale, ou fournit de l'information concernant une présumée inconduite sexuelle.

Recommandation 12 : Alinéa 18(1)*b)* du règlement pris en application de la *Loi sur la profession enseignante*

12. L'alinéa 18(1)*b)* devrait être modifié de manière à établir clairement que l'obligation d'informer un collègue d'un « rapport préjudiciable » ne s'applique pas à un rapport concernant des soupçons d'inconduite sexuelle.

Recommandation 13 : *Code de déontologie* — Obligation d'intervenir dans des cas d'inconduite sexuelle soupçonnée

13. Le *Code de déontologie* de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devrait prévoir que tous les membres de l'Ordre sont tenus de protéger les élèves en intervenant dans des cas d'inconduite sexuelle soupçonnée ou présumée, conformément aux obligations particulières énoncées dans le présent Rapport.

Recommandations 14 et 15 : Obligation des conseils scolaires de notifier l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

14.1 L'article 47 de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* devrait être modifié de manière à énoncer plus clairement les circonstances dans lesquelles les conseils scolaires doivent notifier l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

14.2 Le paragraphe 47(2) devrait être modifié de manière à exiger qu'un conseil scolaire avise l'Ordre promptement par écrit lorsqu'il apprend qu'un membre qui est ou a déjà été employé par lui :

> **a été accusé d'une infraction aux termes du *Code criminel* (Canada) qui, si elle est prouvée, peut équivaloir à une conduite offensante de nature sexuelle pouvant affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou du milieu scolaire.**

14.3 Le paragraphe 47(3) devrait être conservé.

14.4 L'article 47 devrait également être modifié par adjonction de ce qui suit :

> **(a) Si un conseil scolaire congédie, suspend ou punit de quelque autre manière un membre de l'Ordre qui est à son emploi pour s'être livré à une inconduite sexuelle, il doit aviser promptement l'Ordre par écrit de la mesure disciplinaire qui a été prise et en donner les motifs.**
>
> **(b) Si un membre de l'Ordre démissionne au cours d'une enquête sur des allégations selon lesquelles le membre se serait livré à une inconduite sexuelle, le conseil scolaire doit aviser promptement l'Ordre par écrit des circonstances de la démission.**

15. La *Loi sur l'éducation* devrait être modifiée de manière à prévoir que les obligations des directeurs d'école et des agents de supervision comprennent l'obligation de faire rapport promptement à leur conseil scolaire de l'information pertinente à l'obligation du conseil prévue à l'article 47 de la *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario*.

Recommandation 16 : Fournir aux conseils scolaires les décisions de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

16. La *Loi de 1996 sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* devrait être modifiée de manière à prévoir que l'Ordre doit fournir à un conseil scolaire une copie de la décision (et des motifs) du comité d'enquête, du comité de discipline ou du comité d'aptitude professionnelle si :

(a) la décision du comité a trait à de l'information fournie par le conseil scolaire en vertu de l'article 47 de la Loi; ou

(b) si la décision du comité porte sur des événements survenus alors que le membre qui fait l'objet de la décision était employé du conseil scolaire.

Recommandation 17 : Approche générale adoptée à l'égard des élèves comme témoins ou plaignant(e)s en matière sexuelle

17. Les tribunaux administratifs doivent s'assurer que les élèves qui sont des témoins ou des plaignant(e)s en matière sexuelle sont traité(e)s avec tous les égards dûs à leur dignité et à leurs intérêts légitimes en matière de protection de la vie privée; qu'ils ou elles demeurent conscients des effets éventuellement dévastateurs du processus juridique sur ces élèves; et que leur témoignage (de même que celui de tous les témoins) est évalué sans prendre en compte des mythes fondés sur des spéculations, des stéréotypes et des hypothèses générales. La compréhension et l'application des règles de preuve et de procédure qui reconnaissent leurs intérêts et en tiennent compte d'une manière compatible aux intérêts des parties opposées permettent de bien s'acquitter de ces responsabilités.

Recommandations 18 à 22 : Admissibilité de la preuve par ouï-dire lors de procédures administratives

18.1 Les déclarations relatées peuvent être admises pour la véracité de leur contenu si leur admission est raisonnablement nécessaire à l'établissement des faits en litige, et si les circonstances qui entourent ces déclarations comportent des indices suffisants de fiabilité.

18.2 Dans les procédures administratives, un critère moindre de nécessité et de fiabilité devrait être appliqué aux déclarations relatées des témoins, notamment dans les cas de prétendue inconduite sexuelle. Cela concorde avec la nature de ces procédures et avec l'équilibre approprié entre des intérêts contradictoires.

18.3 Il faudrait déterminer s'il y a nécessité raisonnable en prenant davantage en compte les meilleurs intérêts d'un enfant témoin ou d'un(e) plaignant(e) en matière sexuelle. Ces intérêts comprennent la nécessité d'éviter ou de réduire les répercussions préjudiciables de la narration de l'agression sexuelle lors d'un procès. Cela signifie que (i) le genre et le degré de répercussions émotives qui est nécessaire pour établir la nécessité raisonnable est moindre; et (ii) le genre de preuve requis pour prouver les répercussions est moins exigeant. Il faut donc appliquer un critère moins exigeant que « la preuve de l'*incapacité* ou de la *non disponibilité* à témoigner » ou « les *évaluations psychologiques* qui prouvent un traumatisme ou un préjudice possible chez l'enfant » dans les procédures administratives.

19.1 Dans les procédures administratives, sous réserve d'un pouvoir discrétionnaire résiduel d'exclusion, une déclaration testimoniale devrait généralement être admissible comme preuve à l'instance, sans devoir être accompagnée d'autres preuves, si :

(a) la partie contre laquelle on demande de produire la déclaration était une partie à l'instance dans laquelle le témoignage avait été admis;

(b) il y a beaucoup de similitudes entre les questions substantielles pour lesquelles la déclaration était/est pertinente dans l'instance antérieure et dans l'instance actuelle;

(c) la partie contre laquelle la déclaration doit être utilisée pouvait contre-interroger le témoin à l'instance antérieure.

Le fait de déterminer la nécessité raisonnable ne devrait habituellement pas constituer une condition préalable à l'admissibilité des déclarations testimoniales, compte tenu du niveau de fiabilité qu'a garanti le contre-interrogatoire. Toutefois, l'absence de nécessité raisonnable peut justifier l'exercice du pouvoir discrétionnaire.

20. Les règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devraient être modifiées de manière à traiter expressément des déclarations testimoniales antérieures. Il faudrait également envisager de modifier la *Loi sur l'exercice des compétences légales* et la *Loi sur la preuve* de l'Ontario au même effet. Les conseils d'arbitrage qui agissent conformément à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* devraient aussi être guidés par ces règles de preuve.

21.1 L'article 17 de la formule 6A, intitulée "Pre-Hearing Conference Memorandum", des règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, devrait être modifié de manière à exiger expressément que l'on détermine s'il est nécessaire d'entendre le témoignage de vive voix d'un enfant témoin ou du plaignant ou de la plaignante dans un cas d'agression sexuelle. La formule devrait indiquer :

(a) si une requête sera présentée pour dispenser de la nécessité d'entendre un témoin de vive voix;

(b) subsidiairement, si une requête sera présentée pour satisfaire aux besoins d'un témoin vulnérable au moyen des procédures inscrites;

(c) la position de l'intimé lorsque de telles requêtes sont produites.

22. Il faudrait tenir compte au premier chef du fait qu'il est peu souhaitable d'assujettir des enfants ou des plaignant(e)s dans des cas d'inconduite sexuelle à des procédures multiples dans lesquelles ils ou

elles doivent témoigner dans l'évaluation de la question de savoir si leurs déclarations relatées devraient être produites en preuve, sans autre preuve.

Recommandations 23 à 25 : Déclarations de culpabilité antérieures

23.1 Un certificat de déclaration de culpabilité ou d'absolution constitue une preuve *prima facie* que le crime a été commis. Cette preuve est admissible à sa face même dans des procédures ultérieures.

23.2 S'il y a eu des déclarations de culpabilité, les conclusions de fait particulières que renferment les motifs du jugement ou les motifs de la peine devraient eux aussi être admis comme preuves *prima facie* de ces faits. Ces conclusions de fait expliquent la déclaration de culpabilité et devraient être considérées comme accessoires au certificat de déclaration de culpabilité ou d'absolution. Dans certaines circonstances, les transcriptions des poursuites criminelles peuvent aussi être utilisées à bon droit pour expliquer la déclaration de culpabilité et devraient être considérées comme accessoires au certificat de déclaration de culpabilité ou d'absolution.

24. Les règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre devraient être modifiées de manière à traiter expressément des déclarations testimoniales antérieures. Il faudrait également envisager de modifier l'article 22.1 de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario au même effet. Les conseils d'arbitrage qui agissent conformément à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* devraient aussi être guidés par ces règles de preuve.

25. Il faudrait tenir compte au premier chef du fait qu'il est peu souhaitable d'assujettir des enfants ou des plaignant(e)s dans des cas d'inconduite sexuelle à des procédures multiples dans lesquelles ils ou elles doivent témoigner dans l'évaluation de la question de savoir si leurs témoignages sont nécessaires dans des procédures qui font suite à une déclaration de culpabilité.

Recommandation 26 : Conclusions de fait

26.1 Les conclusions de fait autres que celles qui appuient une déclaration de culpabilité peuvent être traitées comme une preuve *prima facie* de ces faits, à la discrétion du tribunal administratif.

26.2 Les critères qui devraient justifier l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire comprennent :

(a) la nature des procédures dans lesquelles les conclusions ont été tirées;

(b) l'importance des conclusions pour la décision ultime dans la procédure dans laquelle les conclusions ont été tirées;

(c) la question de savoir si les conclusions de fait ont été tirées selon la prépondérance des probabilité, hors de tout doute raisonnable, ou autrement;

(d) la question de savoir si la partie contre laquelle les conclusions ont été tirées était partie à la procédure dans laquelle elles ont été tirées;

(e) la question de savoir si la partie contre laquelle les conclusions ont été tirées a eu l'occasion de contester la preuve à partir de laquelle ces conclusions ont été tirées;

(f) la question de savoir si la partie contre laquelle les conclusions ont été tirées était motivée pour contester la preuve à partir de laquelle ces conclusions ont été tirées, ou encore les conclusions elles-mêmes.

Recommandations 27 à 30 : Utilisation d'écrans et de dispositifs connexes

27. L'article 18.4 de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario établit un critère de base différent de celui qui s'applique aux poursuites criminelles en matière d'utilisation d'un écran ou d'une télévision en circuit fermé. Leur utilisation peut se justifier par la protection des meilleurs intérêts de l'enfant témoin. Dans les meilleurs intérêts de l'enfant, il faudrait éviter la tension émotive ou psychologique associée à un témoignage en présence de la partie adverse ou dans une salle d'audience, ou encore réduire cette tension.

28. La règle 13.01 des règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devrait être modifiée par l'adoption du critère de base qui se trouve dans l'article 18.4 de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario.

29. Il faudrait envisager de modifier l'article 18.4 de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario de manière à l'étendre aux témoins vulnérables, plutôt qu'uniquement aux jeunes.

30. Les parties qui présentent en preuve les dépositions de ces témoins devraient s'assurer qu'ils sont au courant de la disponibilité éventuelle d'écrans ou d'autres dispositifs ou témoignages sur téléviseur à circuit fermé avant l'audience. Elles devraient en outre envisager leur utilisation avec ces témoins dans les cas appropriés.

Recommandation 31 : Utilisation de salles d'audience appropriées

31. On incite les parties qui font témoigner des témoins vulnérables et les tribunaux administratifs à utiliser, dans les cas appropriés, des salles d'audience conçues pour mieux répondre aux besoins de ces témoins ou à adapter les salles d'audience existantes afin de satisfaire davantage aux besoins de ces témoins.

Recommandations 32 à 34 : Recours à des intervenants de soutien lors des audiences disciplinaires de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

32. La règle 13.01(1) des règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devrait être modifiée pour traiter expressément de la question de la disponibilité des intervenants de soutien pour les jeunes âgés de moins de 18 ans, conformément à la *Loi sur la preuve* de l'Ontario. La règle qui autorise les personnes vulnérables à témoigner avec l'aide d'un intervenant de soutien à la discrétion du comité devrait demeurer.

33. L'article 18.5 de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario devrait être adopté et utilisé pleinement lors des audiences administratives.

34. La partie qui produit de tels témoins devrait s'assurer qu'ils sont au courant de la disponibilité éventuelle des intervenants de soutien avant l'audience.

Recommandation 35 : Élargissement du programme d'aide aux victimes et aux témoins

35. Il faudrait envisager d'élargir les programmes d'aide aux victimes et aux témoins aux procédures administratives.

Recommandations 36 et 37 : Contre-interrogatoire personnel

36. L'article 18.6 de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario devrait être adopté et utilisé pleinement lors des audiences administratives.

37. La règle 13.10(4) des règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devrait être modifiée pour adopter le critère de base formulé dans l'article 18.6.

Recommandation 38 : Ordonnances de non-publication de l'identité

38.1 La *Loi sur l'exercice des compétences légales* et la *Loi de 1995 sur les relations de travail* devraient être modifiées pour traiter expressément des ordonnances de non-publication de l'identité des personnes touchées et de renseignements qui pourraient révéler leur identité. Les règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devraient également prévoir de telles ordonnances.

38.2 Ces modifications devraient notamment prévoir ce qui suit :

(a) des ordonnances de non-publication peuvent être rendues à tout le moins pour les témoins ou les personnes qui auraient fait l'objet d'une inconduite sexuelle pertinente aux procédures;

(b) le tribunal doit aviser, dès qu'il en a raisonnablement la possibilité, tout témoin âgé de moins de 18 ans et toute personne qui aurait fait l'objet d'une inconduite sexuelle pertinente aux procédures de son droit de demander une telle ordonnance;

(c) cette ordonnance *doit* être rendue sur demande du témoin ou de la personne qui aurait fait l'objet d'une inconduite sexuelle pertinente aux procédures ou de la partie qui partage un intérêt avec ce témoin ou cette personne. (Subsidiairement, une telle ordonnance *doit* être rendue, sauf si elle va à l'encontre des intérêts de la justice.)

Recommandations 39 à 42 : Adoption d'entrevues enregistrées sur bande magnétoscopique

39. Les premières entrevues enregistrées sur bande magnétoscopique à avoir été réalisées avec des plaignant(e)s et avec de jeunes témoins par des enquêteurs chevronnés facilitent beaucoup la quête de la vérité et la fonction ultime d'information des tribunaux judiciaires ou administratifs. Les protocoles entre les conseils scolaires, les policiers et

les sociétés d'aide à l'enfance devraient souligner que de telles entrevues sont souhaitables.

40. Le paragraphe 18.3(6) de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario devrait être adopté et davantage utilisé dans les audiences administratives. Il conviendrait de reconnaître que le critère de base prévu au paragraphe 18.3(6) diffère de celui qui est établi pour les poursuites criminelles.

41. Les règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devraient traiter expressément de l'adoption des entrevues enregistrées sur bande magnétoscopique.

42. Les règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre devraient traiter expressément de l'adoption des déclarations testimoniales qui ne sont pas elles-mêmes admises comme preuves *prima facie*. Les arbitres aux termes de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* devraient eux aussi envisager l'admission des déclarations testimoniales antérieures adoptées sur cette base.

Recommandation 43 : Audition de la preuve à l'audience

43. On devrait utiliser davantage les règles 10.01 à 10.03 des règles de procédure du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. L'usage de ces règles peut permettre l'audition de la preuve dans un environnement moins contraignant ainsi qu'à une heure et à une date qui favorisent davantage le bien-être émotif du témoin.

Recommandation 44 : Utilisation des articles 18.2 à 18.6 de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario

44. Règle générale, les articles 18.2 à 18.6 de la *Loi sur la preuve* de l'Ontario prennent bien en compte les meilleurs intérêts des jeunes témoins tout en respectant les intérêts de la partie adverse. Il arrive que ces dispositions soient oubliées. Le comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et les conseils d'arbitrage constitués en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* devraient utiliser pleinement ces dispositions dans les cas appropriés.

Recommandation 45 : Preuve d'autres activités sexuelles des témoins dans des procédures autres que pénales

45.1 La *Loi sur la preuve* de l'Ontario et les règles de procédures du comité de discipline de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario devraient être modifiées de manière à traiter expressément de l'admissibilité de la preuve de l'activité sexuelle d'un témoin (autre que celle qui fait l'objet de la procédure) et des procédures qui régissent une demande en vue de produire une telle preuve. Les conseils d'arbitrage qui siègent conformément à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* devraient également être orientés par ces règles de preuve et de procédure.

45.2 Ces règles de preuve et de procédure devraient être analogues aux articles 276 à 276.3 et 277 du *Code criminel*. Néanmoins, il faut reconnaître que la détermination de l'admissibilité dans les procédures administratives peut refléter de façon appropriée les différences dans les questions et les intérêts qui entrent en jeu dans ces procédures.

Recommandations 46 et 47 : Programmes éducatifs

46. Tous les travailleurs de la société d'aide à l'enfance chargés de faire enquête sur des cas de mauvais traitements d'ordre sexuel dans des écoles devraient posséder de l'expérience et être rompus aux techniques qui améliorent le degré de fiabilité des déclarations de témoin et à celles qui diminuent leur fiabilité.

47.1 Le ministère du Procureur général et le ministère de l'Éducation devraient élaborer un programme éducatif conjoint à l'intention des sociétés d'aide à l'enfance, des associations d'enseignants et de leurs avocats et autres intervenants pertinents qui portent sur les enquêtes et les évaluations de cas d'inconduite sexuelle, afin d'améliorer la compréhension des questions, d'abattre des obstacles et de favoriser la confiance et la compréhension entre les parties.

47.2 Ces programmes d'éducation devraient notamment porter sur l'échange d'information entre les enquêteurs et les avocats de la partie soupçonnée aux stades d l'enquête.

47.3 Le gouvernement de l'Ontario devrait fournir une aide financière pour l'exécution de ces programmes.

Recommandation 48 : L'éducation et le devoir de faire rapport

48. Bien comprendre la compétence et le rôle des sociétés d'aide à l'enfance et le devoir de faire rapport, telle est une façon de minimiser les possibilités de surdivulgation de plaintes de nature sexuelle et le préjudice que de telles divulgations peuvent occasionner. Il est souhaitable de dispenser aux éducateurs et aux sociétés d'aide à l'enfance une éducation et une formation complémentaires relativement à la signification de l'article 72 de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* et au recours à cette disposition.

Recommandations 49 à 51 : Politiques et protocoles en Ontario

49.1 Tout conseil scolaire en Ontario devrait établir des politiques et des protocoles sur l'inconduite sexuelle des enseignants et enseignantes, des autres membres du personnel des écoles et des bénévoles, et promouvoir l'adhésion à ces politiques et protocoles.

49.2 Ces politiques et ces protocoles devraient être conçus pour :

(a) protéger les élèves contre les mauvais traitements d'ordre sexuel et le harcèlement sexuel au moyen de politiques élaborées pour prévenir l'inconduite *avant qu'elle se produise*;

(b) favoriser l'identification rapide de l'inconduite sexuelle, une fois qu'elle est survenue;

(c) veiller à ce que les allégations d'inconduite sexuelle fassent l'objet d'une enquête et d'une évaluation justes;

(d) protéger les élèves qui ont été victimes contre tout autre préjudice physique, psychologique ou émotif;

(e) reconnaître et compléter les lois applicables.

50. Compte tenu de la responsabilité commune et de l'interaction nécessaire entre les conseils scolaires, les sociétés d'aide à l'enfance et la police en matière de rapports et d'enquêtes sur les cas de mauvais traitements d'ordre sexuel auxquels se seraient livrés des enseignants et enseignantes, d'autres membres du personnel des écoles et des bénévoles, des protocoles devraient également être élaborés en collaboration par les conseils scolaires, les services de police locaux et les sociétés d'aide à l'enfance.

51. Les politiques et les protocoles des conseils scolaires devraient être révisés et actualisés régulièrement pour refléter les changements apportés aux lois existantes ou pour tenir compte des améliorations qui découlent de l'application de ces politiques.

<u>Recommandations 52 à 55</u> : L'éducation des futurs enseignants et futures enseignantes

52.1 Les étudiants dans les facultés d'éducation devraient recevoir un enseignement complet sur les politiques et les protocoles sur les mauvais traitements d'ordre sexuel et le harcèlement sexuel et sur leurs devoirs et obligations de nature professionnelle et déontologique, y compris la protection des élèves par le signalement de cas connus ou soupçonnés d'inconduite sexuelle.

52.2 Un enseignement et une formation devraient être donnés sur ces sujets et d'autres sujets appropriés :

(a) ce qui constitue une inconduite sexuelle de la part d'un enseignant ou d'une enseignante; l'enseignement devrait définir et illustrer les mauvais traitements d'ordre sexuel, le harcèlement sexuel et les autres conduites de nature sexuelle qui sont offensantes et peuvent affecter l'intégrité physique ou la sécurité de l'élève ou du milieu scolaire;

(b) les limites appropriées et acceptables entre un enseignant ou une enseignante et un élève; des illustrations et des exemples de cas devraient être donnés;

(c) la portée et la nature du devoir de l'enseignant ou de l'enseignante de faire rapport de mauvais traitements d'ordre sexuel en vertu de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* et du devoir de protéger les élèves contre les autres formes d'inconduite sexuelle; l'enseignement dispensé devrait traiter des questions de rapport qui ont été abordées dans le présent rapport;

(d) la reconnaissance des premiers signes d'inconduite sexuelle;

(e) la manière de réagir avec délicatesse et de façon appropriée à la révélation, par un élève, d'une

inconduite sexuelle, et de composer avec les questions de confidentialité;

(f) la façon de protéger l'élève qui dépose une plainte contre tout autre préjudice possible;

(g) l'appui des révélations par des pièces justificatives;

(h) les procédures qui suivent la divulgation initiale, y compris celles qui s'appliquent à un enseignant ou une enseignante soupçonné(e) d'inconduite;

(i) éviter les notions stéréotypées concernant l'inconduite sexuelle, les agresseurs et les victimes.

53. La question de l'inconduite sexuelle peut être intégrée à l'enseignement et à la formation sur des sujets semblables, comme la violence physique. Toutefois, l'inconduite sexuelle devrait former une partie importante des cours de base obligatoires dans toutes les facultés d'éducation.

54. Les facultés d'éducation devraient évaluer de quelles façons elles traitent les questions de l'inconduite sexuelle, de la violence physique, de l'éthique professionnelle, ainsi que les devoirs et les obligations des enseignants et des enseignantes dans leurs programmes d'initiation à l'enseignement, afin de déterminer où et comment l'enseignement pourrait être élargi et renforcé.

55. La *Ontario Association of Deans of Education* devrait coordonner un projet qui appuie l'élaboration de documents éducatifs provinciaux devant être utilisés dans les programmes d'initiation à l'enseignement et de perfectionnement professionnel destinés aux enseignants et aux enseignantes.

<u>Recommandations 56 à 58</u> : Formation continue

56.1 Tous les enseignants et enseignantes, directeurs d'école, directeurs adjoints, les autres membres du personnel scolaire et les bénévoles qui sont avec des élèves de façon régulière et prolongée devraient suivre une formation continue en milieu de travail sur les

politiques et les protocoles concernant l'inconduite sexuelle (cas de mauvais traitements d'ordre sexuel et de harcèlement sexuel), et leurs devoirs professionnels et déontologiques, y compris la protection des élèves par le signalement des cas d'inconduite sexuelle connue ou soupçonnée.

56.2 Un enseignement et une formation en milieu de travail sur les sujets énumérés dans la recommandation 52.2 devraient être dispensés. La question de l'inconduite sexuelle peut être intégrée à l'enseignement et à la formation sur des sujets analogues, comme la violence physique.

57. La formation en cours d'emploi devrait comprendre une liste écrite de tous les numéros de téléphone et noms de personnes ressources pertinents pour un district scolaire donné. Des politiques et des protocoles à jour du conseil scolaire devraient être fournis, accompagnés de tout document écrit qui explique ou résume les politiques existantes.

58. Les directeurs d'école, les directeurs adjoints, les surintendants et les directeurs de l'enseignement ou tout autre responsable d'une école qui est investi de responsabilités supplémentaires sur la question de l'inconduite sexuelle devraient suivre une formation spéciale.

<u>Recommandation 59 et 60</u> : Éducation pour les élèves et les parents

59.1 Les élèves devraient recevoir un enseignement sur l'inconduite sexuelle. Adapté à leur âge, cet enseignement doit être conçu pour prévenir les mauvais traitements d'ordre sexuel et le harcèlement sexuel, et pour encourager les victimes passées et actuelles à faire connaître leur situation afin que les autorités puissent intervenir et les protéger.

59.2 L'enseignement dispensé devrait porter sur les mauvais traitements d'ordre sexuel et sur le harcèlement sexuel auxquels se sont livrés des personnes qui se trouvent en position de confiance ou d'autorité, des étrangers ou étrangères, ou d'autres élèves.

59.3 L'enseignement devrait sensibiliser les élèves aux limites acceptables du comportement adopté, montrer le respect à l'égard de l'intégrité sexuelle et de la sécurité de chaque personne, et chasser les

notions stéréotypées concernant les victimes et les auteurs ou auteures d'un crime.

60. Des stratégies devraient être élaborées pour mettre un enseignement et de l'information à la disposition des parents.

Recommandation 61 : Ressources consacrées aux programmes d'éducation et de formation

61.1 L'éducation et la formation appropriées des enseignantes et des enseignants actuels et futurs, des autres membres du personnel des écoles et des bénévoles, des élèves ainsi que des parents en matière de mauvais traitements d'ordre sexuel et de harcèlement sexuel nécessitent des ressources financières et autres afin que des programmes d'éducation soient offerts et qu'ils soient complets.

61.2 Le gouvernement de l'Ontario est chargé de s'assurer de la disponibilité de ces ressources financières.

Recommandations 62 à 69 : Présélection des candidats enseignants et des candidates enseignantes

Généralités

62. Les politiques et protocoles des conseils scolaires devraient traiter expressément de la présélection des candidats enseignants et des candidates enseignantes, conformément aux procédures recommandées qui suivent.

Vérifications du casier judiciaire et du dossier disciplinaire

63. Une vérification du casier judiciaire et du dossier disciplinaire devrait être effectuée pour *chaque* candidat et candidate à un poste d'enseignant, peu importe si le candidat ou la candidate présente une première demande d'emploi ou une demande de mutation d'une autre école ou province ou d'un autre district ou pays. Les conseils scolaires doivent également s'assurer que le candidat ou la candidate est membre en règle de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Formules de demande

64.1 Le processus de présélection devrait habituellement comporter une formule de demande d'emploi détaillée, un mécanisme d'entrevue exhaustif, ainsi qu'une vérification de l'information, dont une vérification des références qui comporte un échange complet et franc entre les anciens employeurs et les employeurs éventuels.

64.2 La formule de demande d'emploi devrait être complète et uniformisée.

64.3 La formule devrait demander des renseignements complets sur l'expérience, la formation, les antécédents professionnels, les anciens superviseurs, les motifs pour lesquels le candidat ou la candidate a quitté son emploi antérieur, ainsi que les dates, lieux et adresses de tous les employeurs précédents. La formule devrait indiquer que le fait de fournir des renseignements délibérément trompeurs peut constituer une cause juste de renvoi. Elle devrait en outre comprendre une autorisation de vérifier l'information fournie et le casier judiciaire du candidat ou de la candidate.

64.4 Les formules de demande devraient exiger du personnel éventuel qu'il divulgue s'il a été reconnu coupable ou s'il fait actuellement l'objet d'une allégation de mauvais traitements envers un enfant ou de harcèlement sexuel, ou s'il a déjà démissionné pendant que de telles allégations étaient à l'étude.

Entrevues des candidats et des candidates

65. Des entrevues personnelles approfondies de tous les candidats et de toutes les candidates devraient être effectuées. Ces entrevues devraient comprendre des questions directes sur le comportement passé du candidat ou de la candidate avec les élèves et avec le personnel.

Références

66.1 La vérification des renseignements fournis, par un contact direct avec les employeurs cités en référence, devrait avoir pour objectif :

(a) de s'assurer que l'information substantielle fournie par le candidat ou la candidate est correcte et complète;

(b) de cerner les points faibles ou les problèmes au niveau du rendement du candidat ou de la candidate;

(c) de combler les vides dans les antécédents professionnels ou l'expérience;

(d) de demander aux personnes citées en référence si le candidat ou la candidate présente des lacunes dans sa capacité à occuper le poste, en expliquant la description de fonctions et en posant des questions sur les aptitudes et la capacité du candidat ou de la candidate à s'acquitter des tâches telles que définies, en prenant soin d'expliquer la position de confiance dans laquelle le candidat ou la candidate sera placé par rapport aux enfants.

66.2 Il faudrait demander directement aux personnes citées en référence si elles connaissent des motifs pour lesquels le candidat ou la candidate ne devrait pas être recruté pour travailler avec des enfants.

66.3 Les conseils scolaires devraient respecter les droits à la vie privée et à l'égalité des candidats et des candidates. Les questions et demandes de renseignements devraient se limiter aux questions liées à l'emploi et se conformer aux pratiques d'emploi équitables.

Aucune offre

67. Aucune offre d'emploi ne devrait être faite par un conseil scolaire tant qu'une enquête complète n'est pas terminée.

Autres membres du personnel de l'école

68. La présélection ne devrait pas se limiter aux enseignants et aux enseignantes. Les membres du personnel de l'école qui sont en position de confiance ou d'autorité par rapport aux élèves ou qui sont exposés aux enfants de façon continue devraient eux aussi faire l'objet d'une présélection.

Bénévoles

69. Les bénévoles qui sont investis de niveaux exceptionnels de confiance et qui ont des contacts fréquents, prolongés et non supervisés avec des élèves devraient faire l'objet d'une présélection conformément à leur statut de bénévole.

Recommandation 70 : Définir l'inconduite sexuelle dans les politiques des conseils scolaires

70.1 Les codes de comportement qui définissent et expliquent l'inconduite sexuelle (décrite plus loin) devraient être inclus dans les politiques et dans les protocoles des conseils scolaires. Ces politiques devraient comprendre les normes minimales de comportement qui s'appliquent en Ontario (et qui peuvent se refléter dans le Code de déontologie de l'Ordre). Cependant, elles peuvent imposer des normes de comportement plus élevées en réponse à des préoccupations ou à des situations locales.

70.2 Aucun(e) employé(e) de l'école ni aucun(e) bénévole ne doit se livrer à une inconduite sexuelle. L'inconduite sexuelle s'entend d'une « conduite offensante de nature sexuelle qui peut affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou du milieu scolaire ».

70.3 L'« inconduite sexuelle » comprend, sans s'y limiter :

les mauvais traitements d'ordre sexuel

(a) la conduite qui équivaudrait à des contacts sexuels, à une incitation à des contacts sexuels, à de l'exploitation sexuelle, à de l'exploitation sexuelle d'une personne handicapée, à une action indécente ou à de l'exhibitionnisme, ou à une agression sexuelle ou un autre acte criminel qui peut affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou le milieu scolaire;

Harcèlement sexuel

(b) les propos répréhensibles ou la conduite de nature sexuelle qui peut affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou le milieu scolaire. Ils peuvent ne pas être ouvertement sexuels, mais néanmoins avilir l'élève ou lui causer personnellement de l'embarras, selon son sexe.

les rapports sexuels en général

(c) les rapports sexuels avec un(e) élève, ancien(ne) ou actuel(le), de moins de 18 ans, et toute conduite servant à établir de tels rapports.

Recommandation 71 : Définition complémentaire de la conduite inacceptable

71.1 Les codes de conduite que renferment les politiques et les protocoles des conseils scolaires devraient porter sur des activités qui, en elles-mêmes, ne constituent peut-être pas une inconduite sexuelle, mais qui sont néanmoins interdites ou découragées. Les politiques devraient intégrer les normes minimales de conduite qui s'appliquent en Ontario

(et qui peuvent se refléter dans le Code de déontologie de l'Ordre). Cependant, elles peuvent imposer des normes de comportement plus élevées en réponse à des préoccupations ou à des situations locales.

71.2 Un(e) employé(e) ou un(e) bénévole de l'école devrait éviter les activités qui, en elles-mêmes, ne constitueraient peut-être pas une inconduite sexuelle, mais qui susciteraient des préoccupations dans l'esprit d'un observateur raisonnable quant à leur caractère approprié. Les employé(e)s et les bénévoles de l'école devraient être conscients des éléments suivants, et d'autres facteurs, lorsqu'ils évaluent le caractère approprié des activités :

(a) les activités sont-elles connues ou approuvées par les superviseurs et/ou les parents ou les tuteurs légaux;

(b) l'élève est-il ou est-elle isolé(e);

(c) sommes-nous en présence de circonstances pressantes ou urgentes;

(d) les activités pourraient-elles avoir un effet préjudiciable sur le milieu scolaire;

(e) dans quelle mesure les activités peuvent-elles être raisonnablement considérées comme un risque pour l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou peuvent-elles contribuer à l'inconfort de l'élève.

Recommandations 72 et 73 : Réception d'une plainte initiale

72. Les employé(e)s de l'école devraient suivre une formation sur la manière de détecter les signes avant-coureurs de l'inconduite sexuelle et de réagir à des révélations d'inconduite sexuelle.

73. Les politiques et les protocoles des conseils scolaires devraient comprendre un exposé de base des choses à faire et à ne pas faire qui devrait tenir lieu de guide dans de telles situations. Voici des exemples :

À FAIRE	À NE PAS FAIRE
Écouter l'enfant.	**Ne pas orienter ou proposer de réponses à l'enfant.**
Dire à l'enfant qui doit être informé.	**Ne pas promettre à l'enfant de ne rien dire à personne.**
Rassurer l'enfant en lui disant qu'il n'est pas responsable de la conduite décrite et qu'il a bien agi en révélant ce qui est arrivé.	**Ne pas critiquer l'enfant relativement à la façon dont il a procédé à la divulgation ou au moment choisi pour le faire.**
Parler à l'enfant en privé.	**Ne pas confronter l'enseignant ou l'enseignante soupçonné(e) et l'enfant.**
Déterminer les besoins immédiats de l'enfant sur le plan de la sécurité, en faisant participer l'enfant à la décision.	**Ne pas renvoyer l'enfant dans une situation risquée.**

Recommandations 74 à 81 : Politiques de rapport

Généralités

74. Les politiques et les protocoles des conseils scolaires devraient définir les obligations de faire rapport des employé(e)s et bénévoles dans les écoles relativement aux plaintes ou aux divulgations de mauvais traitements d'ordre sexuel ou d'autres inconduites sexuelles commis à l'endroit des élèves. Les politiques et les protocoles devraient également décrire les procédures de rapport. Les éléments de ces politiques et protocoles sont décrits ci-après.

Mauvais traitements d'ordre sexuel à l'endroit d'élèves de moins de 16 ans

75.1 Toute personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un(e) élève de moins de seize ans[1] a souffert ou souffrira vraisemblablement de l'un des comportements suivants, ou des deux, doit faire promptement rapport de ses soupçons et de l'information sur laquelle ils s'appuient à une société d'aide à l'enfance :

(a) une atteinte à la pudeur ou une exploitation sexuelle par un enseignant ou une enseignante ou par une autre personne qui a la responsabilité de l'élève;[2]

(b) un préjudice émotionnel démontré par de l'anxiété grave, une dépression, un retrait, un comportement auto-destructeur ou agressif, ou un retard de développement, et s'il existe des motifs raisonnables de croire que le préjudice émotionnel qui résulte des gestes d'un enseignant ou d'une enseignante ou d'une autre personne ayant la responsabilité de l'enfant.

75.2 Les employé(e)s et les bénévoles de l'école doivent s'acquitter de cette obligation.

75.3 Le défaut de faire rapport peut constituer une infraction aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* et, pour un enseignant ou une enseignante, peut constituer une faute professionnelle.

75.4 Le devoir de faire rapport est une obligation personnelle et ne peut être délégué à personne d'autre, y compris un directeur d'école. En d'autres termes, la personne qui a le devoir de faire rapport doit le faire directement à une société d'aide à l'enfance.

---

[1] Si l'élève fait l'objet d'une ordonnance de protection aux termes de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, l'obligation de faire rapport s'étend à un enfant de moins de 18 ans : *LSEF*, par. 37(1).

[2] Ou par une autre personne si la personne qui a la responsabilité de l'enfant connaît ou devrait connaître la possibilité d'attentat à la pudeur ou d'exploitation sexuelle et omet de protéger l'enfant.

75.5 Le devoir de faire rapport est continu. Si d'autres motifs raisonnables de soupçonner des mauvais traitements ou des risques de mauvais traitements deviennent connus, il faut rédiger un autre rapport.

75.6 Le devoir de faire rapport s'applique, même lorsque l'information est obtenue confidentiellement, ou de seconde main.

Mauvais traitements d'ordre sexuel à un(e) élève de 16 ans ou plus

76. Toute personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un(e) élève de seize ans ou plus a souffert ou souffrira vraisemblablement de l'un des comportements suivants, ou des deux, devrait faire promptement rapport de ses soupçons et de l'information sur laquelle ils s'appuient à la police :

(a) une atteinte à la pudeur ou une exploitation sexuelle par un enseignant ou une enseignante ou par une autre personne qui a la responsabilité de l'élève;

(b) un préjudice émotionnel démontré par de l'anxiété grave, une dépression, un retrait, un comportement auto-destructeur ou agressif, ou un retard de développement, et s'il existe des motifs raisonnables de croire que le préjudice émotionnel qui résulte des gestes d'un enseignant ou d'une enseignante ou d'une autre personne ayant la responsabilité de l'enfant.

Satisfaire aux besoins immédiats

77. Qu'un rapport soit présenté à une société d'aide à l'enfance ou à la police, l'école devrait répondre aux besoins immédiats dans les meilleurs intérêts de l'élève en s'adressant au SAE ou à la police. Les protocoles devraient comporter des exemples de questions à régler :

(a) l'élève passera-t-il ou passera-t-elle une entrevue;

(b) à quel endroit l'entrevue se déroulera-t-elle;

(c) un intervenant de soutien pourra-t-il assister à l'entrevue et dans l'affirmative, qui sera cet intervenant;

(d) les parents de l'élève devraient-ils être contactés; dans l'affirmative, comment et quand. Cette question peut être fonction de l'âge de l'élève et de sa volonté ou non d'informer ses parents;

(e) quels renseignements peuvent être partagés avec les parents de l'élève.

Rapport interne de prétendus mauvais traitements d'ordre sexuel

78. Si un employé ou un bénévole soupçonne raisonnablement des mauvais traitements d'ordre sexuel, il doit promptement faire rapport à son directeur d'école ou à la personne désignée par celui-ci. Les politiques et les protocoles devraient également prévoir un autre réseau de renseignements du directeur d'école/de la personne qu'il a désigné à un surintendant à un administrateur, puis finalement au conseil scolaire.

Inconduite sexuelle ou comportement connexe qui ne se caractérise pas par des mauvais traitements

79.1 Tout employé ou bénévole a le devoir, à l'égard des élèves de tout âge, d'intervenir pour empêcher qu'ils et elles deviennent victimes d'inconduite sexuelle.

79.2 Si un(e) employé(e) ou un(e) bénévole sait ou soupçonne raisonnablement que l'élève a été victime de harcèlement sexuel ou d'inconduite sexuelle exempte de mauvais traitements d'ordre sexuel, il ou elle doit faire rapport promptement de ses soupçons et de l'information sur laquelle ils reposent, au directeur d'école ou à la personne qu'il désigne.

79.3 Les politiques et les protocoles devraient en outre prévoir un autre réseau de renseignements du directeur d'école ou de la personne qu'il désigne à un surintendant à un administrateur et au conseil scolaire, selon la nature du comportement.

79.4 De telles politiques peuvent prévoir que *certains* comportements peuvent être réglés de façon informelle au moyen d'une discussion avec l'enseignant ou l'enseignante ou son conseiller.

Inapplicabilité de l'alinéa 18(1)b) du règlement pris en application de la Loi sur la profession enseignante

80. Aucun enseignant ou aucune enseignante qui fait rapport à la police, à une société d'aide à l'enfance ou à des responsables de l'école de soupçons d'inconduite sexuelle de la part d'un(e) autre enseignant(e) n'est tenu(e), avant ou alors qu'il fait ce rapport, d'informer l'autre enseignant(e) de ce rapport ou de fournir à cet(te) enseignant(e) un exposé écrit du rapport.

Menaces ou représailles

81.1 Les politiques et les protocoles devraient énoncer expressément que le conseil scolaire est tenu de protéger quiconque contre des menaces ou des représailles fondées sur le fait que la personne a révélé, fait rapport ou autrement fourni de l'information relative à une prétendue inconduite sexuelle.

81.2 Ces politiques devraient énoncer les conséquences auxquelles s'exposent les employés ou les bénévoles qui exercent ou menacent d'exercer de telles représailles.

<u>Recommandations 82 et 83</u> : Faire rapport à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

82.1 Les protocoles des conseils scolaires devraient décrire les circonstances dans lesquelles il conviendrait de divulguer à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario de l'information pertinente à la question de savoir si un enseignant ou une enseignante s'est livré à une inconduite sexuelle. Ces protocoles devraient comprendre les éléments suivants.

82.2 Le conseil scolaire avise l'Ordre promptement par écrit quand il apprend qu'un membre qui est ou a déjà été employé par lui :

(a) a été accusé d'une infraction aux termes du *Code criminel* (Canada) qui, si elle est prouvée, peut équivaloir à une conduite offensante de nature sexuelle pouvant affecter l'intégrité personnelle ou la sécurité de l'élève ou du milieu scolaire; ou

(b) a été reconnu coupable d'une telle infraction.

82.3 Si un conseil scolaire congédie, suspend ou punit de quelque autre manière un membre de l'Ordre qui est à son emploi pour s'être livré à une inconduite sexuelle, il doit aviser promptement l'Ordre par écrit de la mesure disciplinaire qui a été prise et en donner les motifs.

82.4 Si un membre de l'Ordre démissionne au cours d'une enquête sur des allégations selon lesquelles le membre se serait livré à une inconduite sexuelle, le conseil scolaire doit aviser promptement l'Ordre par écrit des circonstances de la démission.

82.5 De plus, le conseil scolaire doit informer promptement l'Ordre par écrit, si, à son avis, la conduite ou les gestes d'un membre qui est ou a été employé par le conseil devraient être revus par un comité de l'Ordre.

83. Les directeurs d'école et les agents de supervision doivent promptement faire rapport à leur conseil scolaire de l'information pertinente à l'obligation de divulgation à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario à laquelle le conseil est tenu.

Recommandations 84 à 86 : Faire enquête sur l'inconduite sexuelle

84. Les politiques du conseil scolaire devraient traiter expressément de la façon de mener des enquêtes internes et du moment choisi pour les mener. De plus, les protocoles du conseil scolaire ou les protocoles interorganismes dont les conseils scolaires sont partie devraient aborder l'interaction entre les conseils et les enquêtes effectuées à l'extérieur. Voici les questions qui devraient être abordées :

(a) les rôles relatifs et la participation conjointe de la société d'aide à l'enfance[3] et de la police dans la conduite des enquêtes dans les cas de mauvais traitements d'ordre sexuel. Les protocoles peuvent prévoir que la police a la responsabilité première de l'enquête criminelle et de toute accusation au criminel qui en découle. La SAE a la responsabilité première de toute enquête sur la protection de l'enfant et de la protection de l'enfant;

(b) les facteurs qui affectent le choix du moment de l'enquête et les entrevues initiales;

(c) les facteurs qui affectent le lieu des entrevues, particulièrement ceux qui ont trait au moment pendant lequel le SAE ou la police peut ou devrait interviewer l'élève sur le terrain de l'école;

(d) les facteurs qui servent à déterminer si les parents seront contactés avant une entrevue, ou s'ils seront contactés tout court;

(e) les techniques d'entrevue qui améliorent ou diminuent l'exactitude, la fiabilité et l'état complet du compte rendu de l'élève;

---

[3] Et/ou les Native Child and Family Services of Toronto.

(f) l'affectation d'enquêteurs possédant une formation et des connaissances spécialisées des cas de mauvais traitements d'ordre sexuel à l'égard des enfants;

(g) les besoins particuliers des élèves atteint(e)s d'un handicap;

(h) les avantages d'enregistrer rapidement sur bande magnétoscopique les entrevues avec des élèves, sous réserve des exceptions énoncées; les procédures d'enregistrement sur bande magnétoscopique; et la conservation des bandes magnétoscopiques et l'accès à celles-ci;

(i) les examens médicaux de l'élève;

(j) l'obligation des conseils scolaires de contacter le SAE ou la police si l'élève qui dépose une plainte est transféré(e) dans une autre école ou un autre conseil scolaire;

(k) l'échange d'information entre le SAE et/ou la police et le conseil scolaire. Cela peut comporter la désignation d'un employé de l'école comme coordonnateur des cas ou comme agent de liaison;

(l) la situation de toute enquête interne, en attendant une enquête du SAE ou de la police ou le dépôt d'accusations au criminel. Les protocoles devraient à tout le moins mettre en garde contre les entrevues d'élèves qui déposent une plainte ou de la partie soupçonnée par des responsables de l'école. Ces protocoles peuvent énoncer les dangers liés à la tenue d'une enquête concurrente;

(m) l'obligation du directeur d'école ou de la personne qu'il désigne de vérifier la situation de l'enquête effectuée par le SAE ou la police, si aucune mesure apparente n'a été prise pour enquêter ou poursuivre

une enquête sur une allégation de mauvais traitements d'ordre sexuel;

(n) quand un intervenant aura la permission de demeurer avec l'élève qui dépose une plainte pendant les entrevues;

(o) quand un(e) employé(e) ou un(e) bénévole soupçonné(e) devrait être avisé(e) qu'il (elle) fait l'objet d'une allégation;

(p) à quel stade de l'enquête la partie soupçonnée devrait-elle avoir l'occasion de traiter des allégations et l'information qui devrait être fournie à cette partie et/ou à son avocat pour leur permettre de répondre aux allégations.

85.1 Les politiques et protocoles des conseils scolaires devraient traiter expressément de la façon d'effectuer les enquêtes internes, du moment choisi et des personnes qui mèneront ces enquêtes.

85.2 Toute enquête menée par l'école devrait être basée sur les avantages :

(a) d'éviter ou d'atténuer le traumatisme de l'élève causé par des entrevues superflues ou inappropriées;

(b) de respecter les droits à la confidentialité et à la protection de la vie privée de toutes les parties touchées, dans la mesure du possible;

(c) de veiller à ce que l'employé(e) ou le (la) bénévole qui fait l'objet d'une plainte soit traité(e) équitablement;

(d) de veiller à l'obtention d'une décision exacte, exempte de notions stéréotypées concernant l'inconduite sexuelle, les élèves ou les enseignant(e)s.

86. Les politiques et les protocoles devraient permettre de faire en sorte que les enquêtes internes sont menées par du personnel de l'école qui possède la formation et les compétences appropriées.

Recommandations 87 à 91 : Structures de soutien des élèves qui déposent une plainte

Généralités

87. Les politiques et les protocoles du conseil scolaire devraient expressément assurer que des structures de soutien sont en place pour les élèves qui divulguent de prétendues inconduites sexuelles. Ces structures de soutien sont exposées dans les recommandations suivantes.

Intervenants de soutien

88.1 Les politiques et les protocoles devraient prévoir expressément la présence d'intervenants de soutien au cours des entrevues avec les élèves. Lorsque ces entrevues impliquent la société d'aide à l'enfance ou la police, les protocoles interorganismes devraient traiter de la question.

88.2 Ces politiques et protocoles devraient prévoir expressément la disponibilité d'employés de l'école qui demeureraient avec les élèves qui ont révélé des mauvais traitements d'ordre sexuel jusqu'à ce que le SAE ou les enquêteurs de police interviewent ces élèves, si l'entrevue est imminente, ou si l'élève a besoin de soutien de quelque autre manière que ce soit.

88.3 L'intervenant de soutien peut être un(e) employé(e) de l'école ou un(e) bénévole à qui la divulgation initiale a été faite, un coordonnateur de cas désigné, un travailleur social, un employé affecté aux services aux élèves ou une autre personne. Le choix de l'élève devrait transparaître de manière évidente dans l'identité de l'intervenant de soutien.

Coordonnateur de cas

89. Lorsque c'est possible, chaque école ou conseil scolaire désigne au sein du personnel existant un « coordonnateur de cas » qui possède une formation particulière et aide l'employé ou le bénévole à l'école à s'acquitter de son obligation de faire rapport, peut être responsable de s'assurer que des structures de soutien sont en place pour les élèves, et peut faire office d'agent de liaison avec les sociétés d'aide à l'enfance et la police. Le coordonnateur devrait être à l'aise avec les questions abordées et bien connaître les politiques et les protocoles du conseil scolaire.

Counseling ou thérapie

90. Les conseils scolaires doivent s'assurer que les élèves qui divulguent une inconduite sexuelle à l'école ont accès à du counseling professionnel ou à une thérapie. Les conseils devraient faciliter ce counseling ou cette thérapie le plus tôt possible après la divulgation. Ce qui est tout aussi important, le counseling ou la thérapie devrait être offert tout au long de l'enquête et du processus juridique et au besoin par la suite. Dans certaines circonstances, ce counseling devrait être offert aux membres de la famille.

Absence de confrontation

91. L'élève qui a signalé une inconduite sexuelle ne doit pas être obligé de faire face directement à la personne soupçonnée ou accusée plus que l'action en justice l'exige.

<u>Recommandations 92 à 95</u> : Les mesures concernant l'employé(e) ou le (la) bénévole soupçonné(e)

92. Les politiques et les protocoles du conseil scolaire devraient traiter expressément des mesures qu'il doit prendre en attendant que l'on prenne une décision sur la question de savoir s'il y a eu inconduite sexuelle.

93. S'il doit y avoir une enquête officielle sur des mauvais traitements d'ordre sexuel ou sur du harcèlement sexuel, les employé(e)s ou les bénévoles de l'école devraient généralement être retirés de la salle de cours en attendant que l'on établisse s'il y a eu inconduite sexuelle. On peut envisager plusieurs possibilités, dont la suspension ou la réaffectation à des fonctions en dehors des salles de cours.

94. La réaffectation ou le statut d'un(e) employé(e) devrait être revu :

(a) une fois achevée l'enquête du SAE/de la police;

(b) après le dépôt d'accusations au criminel;

(c) une fois le dossier criminel fermé;

(d) à l'achèvement de toute enquête interne.

95. Les politiques et les protocoles du conseil scolaire devraient énoncer expressément que le conseil doit décider s'il y a eu inconduite sexuelle, que des accusations au criminel se soient traduite ou non par des déclarations de culpabilité.

<u>Recommandation 96</u> : Un plan de communication

96. Les politiques et les protocoles du conseil scolaire devraient prévoir expressément l'élaboration d'un plan de communication par suite des divulgations de prétendues inconduites sexuelles par des employé(e)s ou des bénévoles de l'école. Ce plan devrait traiter des questions suivantes :

(a) quelle information sera communiquée, à quel moment et par qui;

(b) le respect des droits à la protection de la vie privée des personnes concernées, dans la mesure du possible;

(c) la nécessité d'établir les faits avec exactitude et de faire preuve d'équité pour toutes les parties concernées;

(d) l'avantage de soutenir ou d'appuyer les élèves qui révèlent une inconduite sexuelle, tout en maintenant la présomption d'innocence.

Recommandation 97 : Documentation

97.1 Les politiques et les protocoles du conseil scolaire devraient traiter expressément de la réalisation et de la conservation de dossiers concernant les plaintes d'inconduite sexuelle commise par des employé(e)s ou des bénévoles de l'école. Les éléments de ces politiques se trouvent dans les recommandations qui suivent.

97.2 La documentation appropriée devrait comprendre des renseignements sur la plainte ou la divulgation initiale; les rapports présentés à la société d'aide à l'enfance, à la police, à l'Ordre des enseignantes et des enseignants ou au conseil scolaire; la correspondance concernant la plainte; les notes ou autres documents sur toute enquête interne, y compris les notes d'entrevue ou les bandes magnétoscopiques; les résultats de toute enquête interne ou externe ou action en justice; et les mesures disciplinaires ou autres prises par le conseil scolaire, y compris les réprimandes ou les avertissements.

97.3 La prise de notes concernant les entrevues devrait être factuelle et détaillée. Il faudrait s'efforcer tout particulièrement de consigner avec exactitude les mots utilisés par le plaignant lui-même ou par la plaignante elle-même.

97.4 Les politiques et les protocoles peuvent traiter, parfois de concert avec les conventions collectives, des périodes de conservation des documents afin de prévenir les allégations « non fondées » qui porteraient préjudice à un(e) employé(e) de l'école. Par ailleurs, la documentation concernant les plaintes d'inconduite sexuelle fondées, non fondées ou non réglées devrait être conservée indéfiniment dans le dossier personnel de l'employé(e) et ne devrait pas faire l'objet des

dispositions de la convention collective qui énoncent des périodes de conservation restreintes.

97.5 Des mesures devraient être prises pour assurer que les droits à la confidentialité et à la protection de la vie privée des élèves ou des dénonciateurs dans les cas de prétendue inconduite sexuelle sont préservés le plus possible. Cela signifie, par exemple, que leurs noms ou les renseignements qui pourraient les identifier ne devraient généralement pas être divulgués à des employeurs éventuels ou à de nouveaux employeurs et pourraient être supprimés des dossiers personnels. Les politiques et les protocoles devraient prévoir la conservation de l'information non éditée dans un dossier distinct et l'emplacement de ce dossier.

Recommandation 98 : Démissions et divulgation complète

98.1 Les politiques et les protocoles du conseil scolaire devraient traiter expressément des démissions et de la nécessité de donner des références complètes et honnêtes sur demande. Les éléments de cette politique se trouvent dans les recommandations suivantes.

98.2 Les dossiers personnels de tous les employés doivent refléter les circonstances qui entourent toute démission d'un emploi lié à des allégations d'inconduite sexuelle. Le contenu de ces dossiers devrait respecter les droits à la confidentialité et à la protection de la vie privée des élèves et des dénonciateurs.

98.3 Les politiques et les protocoles devraient traiter expressément du lieu physique et du transfert de ces dossiers personnels ou de l'information qu'ils renferment dans la nouvelle école ou le nouveau conseil scolaire d'un(e) employé(e).

98.4 Les conseils scolaires devraient fournir des références complètes et honnêtes aux employeurs éventuels sur demande. On n'obtiendra pas la démission d'un(e) employé(e) en concluant une entente selon laquelle les faits concernant des allégations d'inconduite sexuelle ne seront pas révélés à un employeur éventuel. Les politiques et les protocoles peuvent traiter des « allégations non fondées » de façon différente.

Recommandation 99 : Ressources financières pour mettre les objectifs en oeuvre

99. Le gouvernement de l'Ontario a la responsabilité ultime de s'assurer que des ressources financières et autres permettent d'atteindre les objectifs importants : protéger nos enfants et assurer un milieu scolaire exempt de violence, de mauvais traitements, de harcèlement et de discrimination.

Recommandations 100 et 101 : Élaboration de politiques et de protocoles

100. Les politiques et les protocoles du conseil scolaire sur l'inconduite sexuelle par des employé(e)s et des bénévoles de l'école qui sont élaborés devraient, tout au moins en partie, être repris dans la liste de contrôle des sujets, avec un commentaire en annexe au chapitre VI du présent Rapport.

101. Le ministère de l'Éducation, en collaboration avec les conseils scolaires de l'Ontario, devrait périodiquement revoir les politiques et les protocoles du conseil scolaire élaborés dans l'ensemble de la province qui portent sur l'inconduite sexuelle par des employé(e)s et des bénévoles de l'école et la mise en oeuvre de ces politiques.